



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Między paternalizmem a restrykcyjnością : prawa pracownicze w kodeksach etycznych firm

Author: Tomasz Czakon

Citation style: Czakon Tomasz. (2013). Między paternalizmem a restrykcyjnością : prawa pracownicze w kodeksach etycznych firm. Toruń : Dom Wydawniczy DUET.

© Korzystanie z tego materiału jest możliwe zgodnie z właściwymi przepisami o dozwolonym użytku lub o innych wyjątkach przewidzianych w przepisach prawa, a korzystanie w szerszym zakresie wymaga uzyskania zgody uprawnionego.



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

TOMASZ CZAKON

**MIEDZY PATERNALIZMEM
A RESTRYKCYJNOŚCIĄ
PRAWA PRACOWNICZE W KODEKSACH
ETYCZNYCH FIRM**



RECENZENCI

prof. dr hab. Włodzimierz Tyburski
dr hab. Stefan Konstańczak, prof. UZ

REDAKTOR PROWADZĄCY

Radosław Urbański

KOREKTA

Sylwia Kowalska

REDAKTOR TECHNICZNY

Sławomir Orkiszewski

PROJEKT OKŁADKI

Krzysztof Galus

© Copyright by Dom Wydawniczy DUET

© Copyright by Tomasz Czekon

Toruń 2013

ISBN 978-83-62558-77-3

Wydawnictwo prowadzi sprzedaż wysyłkową:
tel./fax 56 648 50 70, e-mail: marketing@marszalek.com.pl

Dom Wydawniczy DUET, ul. Warszawska 52, 87-148 Łysomice
tel. 56 660 81 60, e-mail: info@marszalek.com.pl, www.marszalek.com.pl
Drukarnia nr 1, ul. Lubicka 46, 87-100 Toruń, tel. 56 659 98 96

Spis treści

Wstęp	5
-------------	---

ROZDZIAŁ 1

Kodeksy etyczne firm i prawa pracownicze w etyce biznesu	11
--	----

ROZDZIAŁ 2

Interesariusze oraz typy orientacji etycznych obecne w kodeksach	59
---	----

ROZDZIAŁ 3

Status organizacyjny kodeksu w firmie	82
---	----

ROZDZIAŁ 4

Prawa pracownicze	102
-------------------------	-----

ROZDZIAŁ 5

Obowiązki pracownicze	144
-----------------------------	-----

ROZDZIAŁ 6

Typy postaw wobec pracowników i praw pracowniczych	172
--	-----

Wykaz tabel	193
-------------------	-----

Bibliografia	195
--------------------	-----

Wykaz analizowanych kodeksów etycznych	199
--	-----

Summary	201
---------------	-----

Wstęp

Przedmiotem mojego zainteresowania jest problem obecności praw pracowniczych w kodeksach etycznych firm, a szczególnie kwestia podmiotowego (partnerskiego) traktowania pracowników w deklaracjach tam zawartych. Problem ten dotąd nie stał się przedmiotem badań.

Kodeksy etyczne firm są faktem. Posiadają je liczne firmy, szczególnie te duże, o zasięgu międzynarodowym, lecz występują również w wielu mniejszych i małych firmach o zasięgu krajowym czy nawet lokalnym. Kodeksy etyczne często są jednym z elementów polityki firm realizujących programy etyczne, koncepcję społecznej odpowiedzialności biznesu bądź innych tego typu działań. Kodeksy etyczne są przyjmowane z wielu powodów, wszystkie w taki czy inny sposób mają ukazać wyjątkowość firmy posiadającej taki dokument. Firmy posiadające kodeksy najczęściej podają następujące motywy przygotowania kodeksu:

- ma on chronić i utrzymywać dobry wizerunek firmy, co jest ważne dla odnoszenia sukcesów;
- kodeks odzwierciedla dążenie do doskonałości, profesjonalizmu, poprawia kulturę organizacyjną, jest elementem kultury korporacyjnej;
- jest moralnym fundamentem, do którego wszyscy powinni się odwoływać, ponieważ bez tego nie może istnieć gospodarka wolnorynkowa;
- w zmieniającym się świecie kodeks wskazuje zespół wartości, które wszyscy powinni przestrzegać;
- kodeks służy budowaniu równowagi między ekonomią a etyką.

W wielu kodeksach obecne są również bardzo wzniosłe zapisy dotyczące pracowników. Można w nich znaleźć następujące sformułowania: kluczową wartością firmy są pracownicy, bo to oni realizują procesy

biznesowe, reprezentują firmę w kontaktach z klientami i kontrahentami, przyczyniają się do realizacji misji firmy; człowiek jest kluczowym czynnikiem procesów produkcyjnych, jest fundamentem spotkania ekonomii z etyką.

Podobny charakter mają wypowiedzi etyków zajmujących się etycznymi aspektami procesów gospodarowania. Formułują oni liczne oczekiwania dotyczące tego, jaka powinna być treść kodeksów etycznych, jak powinny powstawać. Także w kwestii treści praw pracowniczych konstruowane są przez etyków ważne oczekiwania, choć wielu badawczy zjawisk gospodarczych nie ma złudzeń dotyczących tego, jakie są relacje między firmą (właścicielami, menadżerami) a pracownikami. Także wielu polityków zgłasza wobec firm duże oczekiwania. Ich rezultatem są dokumenty o statusie prawa międzynarodowego, praw krajowych, ustanawiających zasady określające standardy praw pracowniczych. Powstają także standardy etyczne regulujące ten obszar.

Postanowiłem sprawdzić, jakie standardy praw pracowniczych występują w kodeksach etycznych firm. Czy występują w nich standardy postulowane przez etyków, oczekiwane przez pracowników, czy też szlachetnie brzmiące zasady są pustą deklaracją, w najlepszym wypadku obłudą. Czy rzeczywiście pracownicy traktowani są jako wyjątkowa wartość i partnerzy działań prowadzonych przez firmę, tak jak to można przeczytać w częściach wstępnych wielu kodeksów. Aby zrealizować ten zamiar, przeprowadziłem analizę treści 49 kodeksów etycznych firm międzynarodowych i krajowych, bardzo dużych i małych. Nie interesuje mnie, czy kodeksy są rzeczywiście przestrzegane (mam nadzieję, że przynajmniej niektóre nie). Nie interesuje mnie, czy są zgodne z prawem. Część zapisów z pewnością wychodzi poza prawo. Postanowiłem potraktować je jako przejaw wyobrażeń etycznych ich twórców i odkryć ich preferencje. Co wybierają z dużej listy praw i obowiązków pracowniczych, a co pomijają; czy elementem tych wyobrażeń jest podmiotowe, partnerskie, traktowanie pracowników.

Książka składa się z trzech części o zróżnicowanych zadaniach i objętości. Część pierwsza przede wszystkim rekonstruuje oczekiwania kierowane wobec kodeksów etycznych, druga dokumentuje najważniejsze, z punktu widzenia praw pracowniczych, treści kodeksu. Trze-

cia – charakteryzuje wnioski i daje odpowiedź, czy oczekiwania wymienione w części pierwszej były zasadne.

Zadaniem części pierwszej jest rozpoznanie, na ile to jest konieczne do sformułowania hipotez badawczych, najważniejszych oczekiwań związanych z kodeksami etycznymi, w tym prawami pracowniczymi. Część tę tworzy rozdział pierwszy. Przypominam w nim, jakie zdaniem etyków są zadania kodeksów etycznych firm, jaki powinien być sposób powstania, zasadnicza treść. Przypominam także najważniejsze problemy dotyczące sposobów pojmowania praw pracowniczych w etyce biznesu, w tym szczególnie przywołuję problem podmiotowości i partycypacji pracowniczej. Sygnalizuję również kilka wątków współczesnych dyskusji dotyczących przyszłości pracy oraz związanej z tym potrzeby nowej etyki pracy. Przy tej okazji wskazuję na istnienie standardów praw pracowniczych. Odrębny fragment poświęcam scharakteryzowaniu analizy treści jako metody badawczej wykorzystanej do badania kodeksów etycznych firm. Stawiam hipotezy badawcze dotyczące spodziewanej i pożądanej treści kodeksów etycznych firm. W szczególności, w oparciu o literaturę przedmiotu, oczekuję, że kodeksy etyczne powinny reprezentować podmiotowe traktowanie pracowników, powinny określać ich udział w przygotowaniu i zmianach kodeksu, powinni istnieć rzecznicy do spraw etyki. Jednym z zadań badawczych jest również określenie ewentualnych podobieństw i różnic między kodeksami etycznymi firm międzynarodowych i krajowych. Sugestie badaczy nie są w tej sprawie jednoznaczne.

Część druga (na którą składają się rozdziały drugi, trzeci, czwarty i piąty), ma charakter dokumentacyjny. W rozdziale drugim przedstawiam, jakie i z jaką częstotliwością obecne są w deklaracjach kodeksów najważniejsze grupy interesariuszy: pracownicy, klienci, państwo, środowisko przyrodnicze, dostawcy, społeczności lokalne, właściciele. Częstotliwość takich deklaracji z pewnością dowodzi, jaką rolę w wyobrażeniach twórców kodeksów pełni określona grupa interesariuszy. Z tego punktu widzenia, pracownicy zajmują czołową rolę, ponieważ występują w każdym kodeksie. W rozdziale tym przedstawiam również zróżnicowanie kodeksów według typów orientacji etycznej, profitowej i społecznej. W rozdziale trzecim przedstawiam zróżnicowanie kodek-

sów ze względu na ich status organizacyjny w firmie. Pojęcie to opisuje rolę, jaką w deklaracjach obecnych w kodeksie pełni on w firmie. Chodzi o takie sprawy, jak: sposób powstania kodeksu, udział w nim pracowników, możliwość zgłaszania uwag, typ instytucji nadzorującej przestrzeganie zasad kodeksu. Poszukuję tutaj także odpowiedzi na pytanie, czy dla firmy, w równym stopniu jak dla pracowników, kodeks jest zobowiązaniem. Kwestie te są bardzo ważne dla odpowiedzi o partnerskie traktowanie pracowników, ponieważ we współwystępowaniu pewnych typów odpowiedzi zawarta jest faktyczna deklaracja o istnieniu (bądź nie) symetrii (partnerstwa) relacji między firmą a pracownikami. W rozdziale czwartym charakteryzuję prawa pracownicze obecne w analizowanych kodeksach. Przedstawiam częstotliwość ich występowania oraz informuję, jak są charakteryzowane w kodeksach. W komentarzu dotyczącym poszczególnych praw zwracam uwagę na to, w jakim stopniu wśród deklarowanych praw obecne są te, które tworzą *Global Compact*, jeden z uniwersalnych standardów praw pracowniczych odwołujący się do praw człowieka i podobnych wartości obecnych w międzynarodowych konwencjach. Już tutaj warto zasygnalizować, że w kodeksach etycznych istnieje wiele deklaracji o charakterze praw pracowniczych, lecz wśród nich nie ma takiej, która odwoływałaby się do partycypacyjnego charakteru relacji między firmą a pracownikami. W rozdziale piątym w podobny sposób przedstawiam obowiązki pracownicze obecne w analizowanych kodeksach etycznych firm. Wśród obowiązków dość wyraźnie zauważyć można dwie grupy. Z jednej strony są obowiązki, które trudno kwestionować. Wymagają od pracowników takich cnót, jak: uczciwość, przeciwdziałanie konfliktowi interesów, troska o majątek i dobre imię firmy, lojalność. Z drugiej strony pojawiają się nadmierne wymagania, takie jak kwestionowanie aktywności politycznej pracowników, obowiązek lojalności także po rozwiązaniu umowy o pracę, bez określenia czasu trwania tej zasady. Nadmierne wymagania ujawniają się również we współwystępowaniu różnych deklaracji. Przykładem może być oczekiwanie profesjonalizmu i perfekcjonizmu bez deklarowania, że firma pomaga pracownikom w osiągnięciu odpowiednich kwalifikacji.

Część trzecią tworzy rozdział szósty. Analiza kodeksów ujawniła ich duże zróżnicowanie w wielu ważnych obszarach dotyczących zasadniczych składników ich struktury, takich jak: typ orientacji etycznej (profitowej czy społecznej), status kodeksu w firmie (w szczególności czy kodeks powstał w rezultacie dyskusji z partnerami społecznymi, czy został przyjęty jednostronną decyzją władz firmy; czy przyjmuje się, że kodeks rodzi zobowiązania firmy wobec partnerów, czy tylko obowiązki pracowników), zestaw praw i obowiązków pracowników. Uwzględnienie tych różnic pozwala wyróżnić kilka typów postaw i w efekcie – typów kodeksów. Wyróżniam trzy rodzaje postaw wobec pracowników i praw pracowniczych obecnych w kodeksach: partnerską, autorytarną, restrykcyjną. W tekście charakteryzuję, co one oznaczają. Kluczowym punktem wyróżnienia postaw oraz typów kodeksów jest pytanie, czy i w jakim stopniu analizowane kodeksy traktują pracowników partnersko, podmiotowo, to znaczy, czy i w jakim stopniu zakładają dialog i współdziałanie z pracownikami. Pierwsze pytanie wymusza postawienie następnego: czy kodeksy realizują oczekiwania zgłaszane przez etyków, wielu polityków przyjmujących odpowiednie konwencje (w tym konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, liczne standardy praw pracowniczych), a także czy firmy realizują swoje zapowiedzi obecne w wielu kodeksach. Wyróżnione postawy samodzielne bądź w połączeniu tworzą pięć typów kodeksów: autorytarne, restrykcyjne, paternalistyczne, autorytarno-restrykcyjne, „słabo partnerskie”. We wszystkich kodeksach obecne są jakieś cechy o charakterze autorytarnym. W większości kodeksów obecne są jakieś cechy o charakterze restrykcyjnym i partnerskim. Nie ma jednak kodeksów ściśle partnerskich, ponieważ deklaracje o dialogu, partnerstwie łączą się z deklaracjami o charakterze autorytarnym i restrykcyjnym. Najliczniejsze i najbardziej wyraziste są kodeksy autorytarne, stosunkowo liczne są paternalistyczne, traktujące pracowników podobnie jak dawni absolutni, oświeceni władcy, dający ludowi prawa, lecz niepozwalający mu na samodzielną aktywność. Te okoliczności stały się inspiracją do sformułowania tytułu książki. W analizowanych dokumentach z jednej strony znajdują się kodeksy paternalistyczne, a z drugiej – restrykcyjne. Między nimi występuje najliczniejsza grupa – kodeksy autorytarne.

Można więc powiedzieć, że z punktu widzenia stosunku do praw pracowniczych w znaczącej części (może nawet w większości) kodeksy etyczne firm nie są takie, jak starają się je prezentować ich twórcy – władze firm. Nie spełniają one także oczekiwań pracowników i etyków.

Rozdział 1

Kodeksy etyczne firm i prawa pracownicze w etyce biznesu

Celem tej części jest zasygnalizowanie problemów teoretycznych i praktycznych niezbędnych do analizy zawartości kodeksów etycznych. Nie podejmuję próby opisanego stanu badań nad kodeksami etycznymi firm, nie podejmuję próby przedstawienia problemów, dylematów i rozwiązań występujących w etyce biznesu i dotyczących sposobów pojmowania kodeksów etycznych firm, ich struktury, uzasadnienia. Przedstawię tylko niezbędne informacje dotyczące kodeksów etycznych firm, praw i obowiązków pracowniczych obecnych w etyce biznesu (i w pokrewnych wypowiedziach), niezbędnych do sformułowania pytań i hipotez badawczych dotyczących obecności praw i obowiązków pracowniczych w kodeksach etycznych firm. Przedstawienie takiej analizy wymaga określenia potencjalnego obszaru badawczego, jego struktury, usytuowania problemu praw pracowniczych w szerszym kontekście. Poszukuję tutaj odpowiedzi na pytanie, co (zdaniami etyków biznesu) **powinno** znaleźć się w kodeksach etycznych firm, jak powinny być tworzone, ogłaszane, jakie prawa i obowiązki pracownicze powinny się w nich znaleźć, a co narusza reguły etyczne. W formie przykładów zasygnalizuję także wypowiedzi oceniające stan przestrzegania zasad etycznych w gospodarce. W pod koniec rozdziału przedstawiam najważniejsze informacje dotyczące metody badawczej.

1.1. Kodeksy etyczne firm

Kodeksy etyczne firm są faktem. Posiadają je liczne firmy, szczególnie duże, o zasięgu międzynarodowym, lecz występują również w wielu mniejszych i małych firmach o zasięgu krajowym, czy nawet lokalnym. W literaturze przedmiotu spotyka się informacje, że własne kodeksy posiadają wszystkie firmy notowane przez czasopismo „Fortune” na liście 500 największych¹. Coraz więcej firm posiada kodeksy etyczne, choć posiadanie kodeksu etycznego nie jest jedynym sposobem realizacji standardów etycznych przez firmy. Kodeksy etyczne często są jednym z elementów polityki firm realizujących programy etyczne, społecznej odpowiedzialności biznesu bądź inne tego typu działania. Wśród badaczy zjawiska toczą się dyskusje o wiele spraw, między innymi dotyczą one zasadności używania terminu „kodeksy etyczne”, celowości formułowania kodeksów, ich roli, struktury, właściwych sposobów przyjęcia. Dokumenty, które w dalszej części będą przedmiotem analizy, nazywane są różnorodnie. Nazywane są *kodeksami etycznymi*, *kodeksami etyki*, *zasadami postępowania*, lecz także *kodeksem etyki i postępowania w biznesie*, *standardami etycznego postępowania*, *normami i zasadami postępowania* określonej firmy, lecz także biznesu. Jednocześnie ukształtował się już zwyczaj nazywania ich kodeksami etycznymi i nie ma sensu z nim walczyć, dlatego w dalszej części (mając świadomość wątpliwości i nieoczywistości) będę się posługiwał tym terminem.

Kodeksy etyczne firm są zbiorem opisów sytuacji, sposobów postępowania, nakazów, zakazów określających pożądane zachowania w firmie oraz zachowania firmy wobec otoczenia. Z tych opisów, nakazów i zakazów łatwiej lub trudniej można wydobyć pewne typy wartości obecne w kodeksie. Kodeksy etyczne firm, pisze Bożena Klimczak, stanowią „mieszkankę zasad technicznych, rozsądkowych, a także reguł moralnych”². Autorka twierdzi dalej, że zazwyczaj posiadają one kilka

¹ Bożena Klimczak, *Etyka gospodarcza*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 1999, s. 72.

² Ibidem.

części, w których deklaruje się określone zachowania wobec interesariuszy: właścicieli, współpracowników, dostawców i nabywców, konkurentów, sąsiadów i społeczeństwa, państwa. Stwierdza również, że kodeksy firm „służą przede wszystkim do informowania »stakeholderów«³ o zakresie przyjętych przez firmy zobowiązań społecznych”⁴. W opinii Mirosławy Rybak kodeksy etyczne firm

„określają zakres odpowiedzialności zarządu oraz rady nadzorczej, wynikający z przyjętych przez przedsiębiorstwo zobowiązań wobec społeczeństwa. Zobowiązania te polegają zazwyczaj na promocji dobra, praw ludzkich, korzyści i dobrobytu społecznego, a zakazywaniu działań i zachowań uważanych za zagrażające wymienionym wartościom”⁵.

Zwolennicy tworzenia kodeksów etycznych firm podnoszą różne argumenty, o charakterze mniej lub bardziej fundamentalnym (odwołując się do podmiotowości ludzi) bądź instrumentalnym, traktując kodeksy etyczne jako jedno z narzędzi zarządzania ludźmi bądź tworzenia lepszego wizerunku firmy i mając nadzieję, że „etyka się opłaca”⁶. Niezależnie od tych szczegółowych motywacji kodeksy etyczne firm tworzą pewne standardy właściwych, pożądanych zachowań.

Zgodnie z pewnymi ukształtowanymi wyobrażeniami kodeksy etyczne firm powinny odnosić się do kilku grup, kilku rodzajów interesariuszy, tzn. podmiotów (osób, instytucji), które wpływają na działalność firmy i ich interesy powinny być uwzględniane. Do najważniejszych interesariuszy zalicza się właścicieli, klientów, dostawców, środowisko przyrodnicze, społeczności lokalne, państwo. Pracownicy także traktowani są jako interesariusze.

³ Coraz bardziej upowszechnia się tłumaczenie tego terminu, stakeholder, na „interesariusz” co najczęściej oznacza podmioty zainteresowane działaniem firmy; na które wpływa firma i one na nią wpływają; przyjmuje się istnienie różnych interesariuszy.

⁴ Bożena Klimczak, op. cit., s. 73.

⁵ Mirosława Rybak, *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 139.

⁶ Czesław Porębski, *Czy etyka się opłaca? Zagadnienia etyki biznesu*, Wydawnictwo Znaki, Kraków 1997.

Podawane są różne powody obecności i narastającej popularności kodeksów etycznych. Bożena Klimczak wymienia następujące przyczyny tworzenia kodeksów:

- „1) presja »stejkholderów«, a zwłaszcza konsumentów produktów firm, użytkowników środowiska oraz opinii publicznej czulej na poszanowanie praw ludzi i zwierząt,
- 2) dążenie do polepszenia wizerunku publicznego firmy i osiągnięcia z tego tytułu korzyści ekonomicznych, takich jak wzrost zdolności konkurencyjnej,
- 3) odcinanie się od negatywnych działań niektórych firm uprawiających oszustwo, defraudacje, celowe bankructwa i korupcję,
- 4) dążenie do ujednolicenia systemów wartości, norm moralnych i standardów postępowania w działalności ponadnarodowej [...],
- 5) kodeksy pomagają uzyskać efekt synergii w zespołach pracowniczych dzięki ясному formułowaniu celów i stwarzaniu atmosfery zaufania”⁷.

Autorka ocenia, że powody te świadczą o prakseologicznym podejściu do moralności – kodeksy uznawane są za narzędzie umożliwiające skuteczne działanie.

Ryszard Wiśniewski daje mniej jednoznaczną odpowiedź na pytanie o zasadność tworzenia kodeksów etycznych firm⁸. Uznaje, że tworzenie kodeksów etycznych firm jako próba instytucjonalizacji moralności wywołuje wątpliwości, choć podobne wątpliwości dotyczą także przeciww wobec takiej aktywności. Jego zdaniem za obecnością kodeksów etycznych przemawiają: dawność podobnych zjawisk, nowoczesna racjonalizacja moralności, jednoczenie ponad podziałami. Stwierdza, że kodeksy etyczne są naturalnym wytworem czasów. Zauważa również, że nie jest to nowe zjawisko, odwołuje się do dawnych systemów kontroli zachowań, „jest jakimś remedium lub odpowiedzią na nowe potrzeby społeczne, rodzące się w obszarach życia, które współcześnie nabrały większego znaczenia”⁹. Następny argument za kodeksami od-

⁷ Bożena Klimczak, op. cit., s. 73–74.

⁸ Ryszard Wiśniewski, *Za i przeciw kodyfikacjom etycznym firm*, „Diametrios” nr 6 (grudzień 2006), s. 135–139.

⁹ Ibidem, s. 136.

wołuje się, pisze Ryszard Wiśniewski, do nowoczesnej, racjonalistycznej koncepcji człowieka, „któremu opłaca się być moralnym i wymuszać na innych respekt dla zasad moralnych”¹⁰. Chociaż, dodaje, od samego początku głoszenia takich koncepcji istnieją wątpliwości, czy takie podejście jest zasadne, to jednak istnieje. Faktem jest zjawisko kodyfikacji i instytucjonalizacji moralności. „Pewien postęp należy jednak upatrywać w racjonalizmie, upodmiotowieniu adresata moralności”¹¹. Kolejny argument odwołuje się do tego, że kodeksy etyczne firm są próbą odpowiedzi na wyzwania współczesności, zespolenia ludzi „niezależnie od ich religii, przynależności etnicznej, narodowej, kulturowej”¹². Kodeksy etyczne są też próbą obrony przed chaosem.

Przeciwko obecności kodeksów firm przemawia groźba totalizacji oraz kwestionowanie „doświadczenia godności ludzkiej”¹³. O ile w dużych, nowoczesnych, demokratycznych społeczeństwach istnieją zjawiska pluralizacji orientacji moralnych, o tyle w małych możliwe są praktyki totalnego nacisku moralnego. Dzieje się to poprzez wykorzystywanie marketingu, reklamy, mediów, sondaży – „kompletnie pozbawiające ludzi zdolności samodzielnego wartościowania”¹⁴. Sedno moralności, pisze Ryszard Wiśniewski, tkwi w doświadczeniu godności ludzkiej, dlatego etyka nie potrzebuje kodeksu,

„ale sprawnego, autonomicznego sumienia, wrażliwości i wyobraźni jako kluczowych czynników odpowiedzialności. Etyka godności jest zarazem etyką dialogu sumień, a nie lęku przed naruszeniem kodeksu, przed złamaniem zasad, za które grożą rozmaite stopniowalne konsekwencje, aż po wyrzucenie z pola gry o sukces”¹⁵.

Jednak, stwierdza dalej, etyka godności nie wyklucza kodeksów, programów szkolenia i instytucjonalizacji. Ocena takich działań zależy

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Ibidem, s. 137.

¹² Ibidem.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem, s. 137–138.

od tego, jak przebiegają, jak są organizowane, czy mają przymusowy, czy partnerski, otwarty charakter. Przy takim otwartym, partnerskim podejściu kodeksy bardziej powinny być deklaracjami misji, wartości cenionych w firmie, „na podstawie których wrażliwy, inteligentny, doświadczony pracownik potrafi komunikować się i rozstrzygać niekiedy bardzo złożone konflikty”¹⁶.

Podsumowując swoje uwagi, Ryszard Wiśniewski stwierdza, że etyka kodeksowa w biznesie jest potrzebna, pod warunkiem, że unika kazuistyki, upodobniania się do regulaminów pracy, ślubowań. Kodeksy etyczne powinny być rodzajem pomostu,

„po którym ogólnospołeczne wymogi etyczne wkraczają na teren firmy, branży, zawodu, a specyfika, doświadczenie zawodowe, branżowe wychodzi naprzeciw otoczeniu zewnętrznemu firmy”¹⁷.

Problem nie polega na zjawisku instytucjonalizacji moralności, ale na tym, jak to się czyni. W tym kontekście apeluje do etyków o udział w pracach nad kodeksami etycznymi, aby nie zajmowali się nimi ludzie, którzy nie mają koniecznej wiedzy. Polemizuje również z postmodernistami, którzy ogłosili koniec etyki na rzecz narodzin wolnego sumienia. Faktycznie dzieje się inaczej i obecność kodeksów etycznych tego dowodzi.

Badacze kodeksów etycznych firm stwierdzają jednocześnie, że ewentualne korzyści ich stosowania

„zależą od tego, czy kodeksy są szeroko stosowane i akceptowane społecznie. Powinny zatem powstawać w wyniku publicznej dyskusji, być przedmiotem nauczania i stać się częścią tradycji przekazywanej z pokolenia na pokolenie”¹⁸.

¹⁶ Ibidem, s. 138.

¹⁷ Ibidem, s. 139.

¹⁸ Bożena Klimczak, op. cit., s. 74.

Podobnie sprawę przedstawia Ryszard Banajski¹⁹ stwierdzając, że praktyczne funkcje kodeksu między innymi zależą od „stopnia aprobaty środowiskowej oraz instytucjonalnej »obudowy« (komisja etyczna, sąd honorowy itp.)”. Z tym wiąże się paradoks tzw. *free-riderów*, osiągania korzyści przez tych, którzy jako pierwsi naruszają przyjęte zasady, lecz także strat tych, którzy do tego procederu dołączają później (szczególnie tracą ostatni). Wnioski z tego paradoksu można wyciągać zróżnicowane, lecz także taki, że korzystne jest powszechne stosowanie kodeksów, ale jeśli wszyscy je stosują, to nie są one potrzebne. Podobnie skuteczność kodeksów jako regulatora zachowań w organizacji widzi Mirosława Rybak. Powołując się na innych badaczy wymienia następujące warunki tworzenia kodeksu:

- „1) opracowanie kodeksu musi być poprzedzone długim okresem badań, konsultacji i dyskusji prowadzonych przez wszystkich, których kodeks dotyczy;
- 2) w konsekwencji kodeks nie może być narzucony przez zarząd, lecz traktowany jako własność tych, którzy mieli na niego jakikolwiek wpływ;
- 3) jego wprowadzenie musi być poparte programem szkolenia i rozwoju załogi”²⁰.

Odrębnym problemem jest kwestia użyteczności kodeksów etycznych firm. Bożena Klimczak widzi ich użyteczność w następujących dziedzinach:

- „1) informowanie »stejkholderów«, czego mogą oczekiwać od firm,
- 2) informowanie pracowników, czego się od nich wymaga w danej firmie i jak może to być osiągnięte,
- 3) formułowanie wartości, do których należy aspirować,
- 4) inspirowanie dyskusji nad społecznymi zobowiązaniami firm,

¹⁹ Ryszard Banajski, *Treści aksjologiczne kodeksów etycznych regulujących sferę życia gospodarczego*, w: *Etyka biznesu w działaniu. Doświadczenia i perspektywy*, red. Wojciech Gasparski, Jerzy Dietl, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.

²⁰ Mirosława Rybak, *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 140.

- 5) rozwijanie poziomu moralnego pracowników i budowanie etosu firmy”²¹.

Zdaniem Mirosławy Rybak kodeksy etyczne firm są bardzo ważne dla pracowników. Dzieje się tak z kilku powodów: określając jednakowe standardy, dają podstawy do takiego samego traktowania, określają co jest dopuszczalne i zakazane, służą ochronie tych, którzy działając etycznie, narażają się innym. Określając procedury postępowania, ograniczają niepewność dotyczącą właściwych sposobów postępowania. Określając kary za nieprzestrzeganie kodeksu, motywują do działań etycznych²².

Mirosława Rybak wskazuje na różnice w podejściu do kodeksów etycznych firm amerykańskich i europejskich. W firmach amerykańskich kodeksy występują częściej i pojawiły się wcześniej. W badaniach z lat dziewięćdziesiątych XX wieku okazało się, że różnice dotyczą także treści podejmowanych problemów. W firmach europejskich we wszystkich kodeksach obecne są sformułowania dotyczące pracowników, podczas gdy w firmach amerykańskich zapisy takie posiada 55% kodeksów²³. Wskazuje także na inne różnice. Zauważa również ewolucję treści kodeksów i podejmowanie przez nie nowych problemów.

Wśród firm, także wśród etyków biznesu, występują odmienne podejścia do określenia roli etyki w działalności gospodarczej, w szczególności zauważa się dwie podstawowe orientacje: profitową i społeczną²⁴. Zdaniem zwolenników orientacji profitowej celem przedsiębiorstwa jest uzyskiwanie (przy przestrzeganiu norm prawa oraz obyczajów moralnych) jak największego zysku, a więc zadaniem menadżerów jest działanie na rzecz swoich pracodawców, czyli właścicieli. Natomiast według zwolenników orientacji społecznej zadaniem przedsiębiorstwa jest nie tylko osiąganie zysku, lecz również realizacja pewnych celów społecznych. Menadżerowie mają obowiązki nie tylko wobec właścicieli, lecz także społeczeństwa.

²¹ Bożena Klimczak, op. cit., s. 76.

²² Mirosława Rybak, op. cit., s. 140.

²³ Ibidem, s. 141.

²⁴ Anna Lewicka-Strzałecka, *Etyczne standardy firm i pracowników*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1999, s. 39–45.

1.2. Prawa pracownicze w etyce biznesu

Praca pełni różne funkcje, posiada także ważne znaczenie moralne²⁵. Zdaniem Mirosławy Rybak podstawą praw pracowniczych jest ludzka godność uznawana za źródło praw człowieka²⁶. Prawa człowieka traktowane są „jako granica panowania pieniądza i rynkowego podejścia, a także jako granica bezwzględnego przestrzegania kryterium użyteczności w relacjach między pracodawcą i pracownikiem”²⁷. Z prawami człowieka ściśle łączy się kanon praw pracowniczych. Prawa pracownicze, pisze Mirosława Rybak, mają charakter praw naturalnych.

„Wynika stąd, że praca ludzka nie jest zwykłym towarem, albowiem jej podmiot z racji swej godności ma niezbywalne prawa, które stają się zasadą moralną w sferze zarządzania kapitałem ludzkim”²⁸.

Powołując się na wielu autorów, Mirosława Rybak przedstawia kilka kanonów podstawowych praw pracowniczych obecnych w różnych kręgach ideowych i kulturowych. Zauważa, że problem praw pracowniczych obecny jest w nauczaniu papieskim. Zestawienia takich praw, odwołując się do encyklik papieskich, dokonał M.A. Zigarelli, są one następujące:

- „1. Godziwe i sprawiedliwe wynagrodzenie [...].
2. Pomoc w okresie choroby i podeszłego wieku [...].
3. Ochrona przed dyskryminacją ze względu na kolor skóry, pochodzenie, płeć, wyznanie [...], upośledzenie [...] lub odpowiedzialność rodzinną [...].
4. Zasiłki dla bezrobotnych [...].
5. Czas pracy i obciążenie odpowiednie do możliwości pracownika [...].
6. Wypoczynek w niedzielę i święta [...].

²⁵ O takim aspekcie pisze między innymi Stefan Konstańczak, *Odkryć sens życia w swej pracy*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Słupsku, Słupsk 2000.

²⁶ Mirosława Rybak, op. cit., s. 158 i nast.

²⁷ Ibidem, s. 159.

²⁸ Ibidem.

7. Coroczny urlop [...].
8. Bezpieczne i zdrowie miejsce pracy [...].
9. Prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych [...].
10. Szkolenie dla poprawy umiejętności [...].
11. Uczestnictwo w decyzjach, które dotyczą zatrudnionych [...]”²⁹.

Cytowana autorka dodaje dalej opinię Zigarelliego, że godność człowieka, zabezpieczenie rodziny oraz dobro wspólne są „wyznacznikami granicy władzy jaką firma posiada nad swoimi pracownikami i określają dopuszczalny stopień podporządkowania pracowników celom przedsiębiorstwa”³⁰.

Mirosława Rybak, powołując się na R.E. Smitha, przedstawia dalej listę uprawnień pracowniczych charakterystycznych dla obszaru amerykańskiego:

- „Prawo do sprawiedliwego traktowania i niedyskryminowania w procesie zatrudnienia,
- Prawo do sprawiedliwych i wystarczających korzyści z pracy,
- Prawo do bezpieczeństwa i zdrowia pracowników,
- Prawo do informacji o bezpieczeństwie pracy,
- Prawo do oczekiwania bezpieczeństwa pracy w rozsądnych granicach,
- Prawo do wolnego wypowiedzenia się,
- Prawo do prywatności,
- Prawo do wolności w czasie wolnym od pracy,
- Prawo do wolności od stresu,
- Prawo do wolności od seksualnego molestowania,
- Prawo do wolności od propagandy,
- Prawo do uczestnictwa w zasadniczych decyzjach dotyczących miejsca pracy i zatrudnienia,
- Prawo do należytego traktowania w procesie doboru, decyzjach dotyczących awansowania oraz zwolnienia z pracy”³¹.

Zdaniem Mirosławy Rybak europejska tradycja traktowania praw pracowniczych jest nieco inna od amerykańskiej i jej specyficzną cechą

²⁹ Ibidem.

³⁰ Ibidem, s. 159–160.

³¹ Ibidem, s. 160.

jest traktowanie praw i obowiązków we wzajemnej relacji – prawom symetrycznie odpowiadają obowiązki. Przedstawia następujące zestawienie praw i obowiązków pracowników oraz praw i obowiązków pracodawców:

„Prawa i obowiązki pracowników:

- Prawo do pracy
- Prawo do swobodnego wypowiedzania się
- Prawo do wolności sumienia i wolności wypowiedzi
- Prawo do wolnego zrzeszania się i strajku
- Prawo do prywatności i normalnego życia rodzinnego
- Prawo do należytego procesu
- Prawo do partycypacji
- Prawo do bezpieczeństwa i zdrowia pracowników
- Prawo do satysfakcji (zadowolenia) z pracy
- Obowiązek dostosowania się do warunków kontraktu
- Lojalność wobec firmy
- Przestrzegania obowiązującego prawa i norm etycznych

Prawa i obowiązki pracodawców:

- Obowiązek niedyskryminowania w procesie przyjmowania, zwalniania i w okresie zatrudnienia
- Obowiązek godziwego wynagradzania
- Respektowanie obecności i działalności związkowej na terenie zakładu pracy
- Obowiązek tworzenia kodeksów, ukierunkowanych wyłącznie na pracę pracowników
- Przyjmowanie uwag krytycznych bez stosowania represji wobec nich
- Akceptacja zasad i wyroków wydawanych przez sądy pracy w sytuacjach konfliktowych
- Obowiązek informowania i konsultowania się z pracownikami
- Obowiązek gwarancji wymaganego stopnia bezpieczeństwa pracy
- Obowiązek poprawy jakości pracy
- Prawo do żądania od pracowników minimalnej wydajności
- Prawo do lojalnej kooperacji ze strony pracowników
- Prawo do wymagania prawidłowego zachowania się pracowników w miejscu pracy³².

³² Ibidem, s. 161.

Zauważa dalej, że realizacja niektórych z wymienionych praw przekracza możliwości jednego pracodawcy. Taki charakter ma prawo do pracy. Inne prawa mogą mieć charakter asymetryczny bądź pozostawać w konflikcie. Przykładem pierwszego jest obowiązek zapewnienia bezpiecznej pracy przez pracodawcę, który nie wiąże się z żadnym obowiązkiem ze strony pracownika, a przykładem drugiej sytuacji jest prawo pracownika do prywatności, które może być w konflikcie, pisze Mirosława Rybak, z prawem pracodawcy do kontroli wyników pracy. „Z kolei obowiązek lojalności pracowników w stosunku do pracodawcy może być w konflikcie z obowiązkiem służenia dobru wspólnemu bądź też odpowiednio pojmowanemu interesowi własnemu”³³.

Mirosława Rybak przedstawia czynniki sprzyjające budowaniu klimatu etycznego w firmie, zwraca uwagę między innymi na sposoby komunikowania się, nagradzania i karania, rolę rzeczników, komitetów do spraw etyki, raporty i audyty etyczne, politykę otwartych drzwi, prawo do informowania o przestępstwie (whistle blowing). Wydaje się, że autorka szczególne znaczenie przypisuje prawu do „bicia na alarm” (whistle blowing), ponieważ

„nie jest zgodne z dotychczasową tradycją, według której pracownik nie może kwestionować decyzji swojego przełożonego, szczególnie publicznie. Dawna tradycja kulturowa to taka, w której lojalność, posłuszeństwo i dyskrekcja należą się wyłącznie pracodawcy”³⁴.

Badacze problemu twierdzą, że „bicie na alarm” daje pracownikowi realną możliwość przeciwstawienia się złu i wywodzi się z praw do wolności sumienia, wolności słowa oraz obowiązku działania w interesie społecznym.

„Prawo to jest potrzebne w sytuacji, gdy pracownik decyduje się na ujawnienie przestępstwa w jego miejscu pracy. Ma ono na celu uczci-

³³ Ibidem, s. 162.

³⁴ Ibidem, s. 156.

we traktowanie pracownika i zabezpieczenie go przed negatywnymi następstwami podjętej decyzji”³⁵.

Wyróżnia się dwa rodzaje „bicia na alarm”: wewnętrzne, polegające na alarmowaniu kierownictwa danej firmy, oraz zewnętrzne, polegające na poinformowaniu instytucji zewnętrznych. Mirosława Rybak przywołuje opinię De George’a, który pisze, że „bicie na alarm” „jest obowiązkiem moralnym dopiero wtedy, gdy dany pracownik jest przekonany o istnieniu dużego zagrożenia i dysponuje dowodami przekonującymi dla bezstronnych obserwatorów”³⁶. Informuje jednocześnie o badaniach wskazujących na bardzo wysokie koszty ponoszone przez osoby „bijące na alarm”³⁷. Dlatego, pisze, osoba „bijąca na alarm” zawsze powinna przeprowadzić dokładną kalkulację korzyści i strat podjęcia takiego działania.

Klimat etyczny w firmie zależy od wielu czynników, jednym z podstawowych jest podmiotowe traktowanie pracowników, szczególnie partnerstwo, otwartość relacji między naczelnym kierownictwem, menadżerami a pozostałymi pracownikami. Autorka sądzi, że etyczne zarządzanie przynosi firmie liczne korzyści: obniżenie kosztów nieetycznego postępowania; wzrost zaufania z podmiotami zewnętrznymi oraz pracownikami; pozwala uniknąć krytyki społecznej³⁸.

Mirosława Rybak mniej lub bardziej szczegółowo charakteryzuje wybrane problemy praw pracowników: prawo do pracy, wolność pracy i zakaz dyskryminacji, prawo do godziwego wynagrodzenia, prawo do godziwych warunków pracy, bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Zwraca uwagę na różnicę w traktowaniu prawa do pracy w Stanach Zjednoczonych oraz w Unii Europejskiej. W Stanach, pisze, prawo do pracy ani nie jest uznawane, ani przestrzegane, co jest, pisze, bardzo dziwne, ponieważ wielu Amerykanów poważnie angażuje się w obronę

³⁵ Ibidem, s. 155.

³⁶ Ibidem, s. 155–156.

³⁷ Ibidem, s. 156 przypis 5; koszty te to utrata pracy, degradacja w pracy, szykany, co w konsekwencji powodowało, że wiele takich osób musiało leczyć psychiatrycznie, rozwiodło się, podjęło próby samobójcze.

³⁸ Ibidem, s. 156–157.

praw obywatelskich i praw człowieka w świecie. Takie podejście uzasadnia historią tego kraju. Natomiast w Unii Europejskiej prawo do pracy jest uznawane, lecz nie jest gwarantowane. „Jest, rzecz można, pożądanym ideałem moralnym”³⁹. Jest metaprawem⁴⁰ nakazującym prowadzenie polityki tworzenia nowych miejsc pracy.

Mirosława Rybak stwierdza, że z prawa do pracy wynika równość szans w zatrudnieniu i w konsekwencji zakaz dyskryminacji. Wyróżnia kilka typów dyskryminacji. Dyskryminacja systemowa oznacza nierówność szans ze względu na miejsce zajmowane w strukturze społecznej. Sytuacja ta dotyczy ludzi ubogich, mniejszości etnicznych, kobiet, osób niewykształconych. Osoby te nie są w stanie wykorzystać swoich potencjalnych zdolności. Zwolennicy gospodarki wolnorynkowej wierzą, pisze Mirosława Rybak, że mechanizmy rynkowe gwarantują optymalną alokację zasobów, jednak faktycznie tak się nie dzieje, dlatego dla zapewnienia równości szans potrzebna jest aktywność rządu. Następnie wyróżnia kilka rodzajów dyskryminacji w miejscu pracy. Dyskryminacja bezpośrednia dotyczy pracowników w porównywalnej sytuacji i polega na mniej korzystnym potraktowaniu jednego. Dyskryminacja pośrednia wiąże się z zachęcaniem innych do niewłaściwych zachowań. Rodzajem dyskryminacji jest również mobbing polegający na „systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu, wywołującym u pracownika zaniżoną ocenę własnej przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia, izolowania od współpracowników lub eliminowania z zespołu”⁴¹.

W praktyce, pisze Mirosława Rybak, trudno przedsiębiorstwu udowodnić stosowanie dyskryminacji, dlatego w niektórych krajach stosuje się pośrednie metody jej odkrywania. Polega ona na porównaniu struktury zatrudnionych z lokalną strukturą społeczną, szczególnie z proporcją grup uznawanych za dyskryminowane. W takim zestawieniu wychodzi się z założenia, że statystycznie biorąc, odsetek osób zdol-

³⁹ Ibidem, s. 163.

⁴⁰ Według Amartya Sena prawo zakłada dostęp do danego dobra, natomiast meta-prawo nakazuje prowadzić politykę promującą osiągnięcie danego dobra w ramach politycznych i ekonomicznych możliwości; patrz: Mirosława Rybak, op. cit., s. 163.

⁴¹ Ibidem, s. 165.

nych powinien być podobny w każdej z dyskryminowanych grup, kobiet czy mniejszości etnicznych. Jeśli w przedsiębiorstwie proporcje na poszczególnych stanowiskach są inne, oznacza to obecność mechanizmów dyskryminujących. W takiej sytuacji, dla przeciwdziałania dyskryminacji, należy uruchomić mechanizmy preferencji dla grup dyskryminowanych. Jednak mechanizm taki może prowadzić do wtórnej dyskryminacji, która nie mieści się w mechanizmie preferencji. Z tego powodu reguła ta nie jest „jednoznacznie oceniania”. Dlatego, pisze Mirosława Rybak, zasada ta powinna mieć tymczasowy charakter⁴².

Specyficznym rodzajem jest dyskryminacja kobiet. Przejawia się w wielu zjawiskach: mniejszych szansach awansu („szklany sufit”), niższych wynagrodzeniach na tych samych stanowiskach, gorszym traktowaniem. Na rzecz takiego gorszego traktowania wysuwa się liczne argumenty odwołujące się do roli matki zajmującej się opieką i wychowywaniem dzieci, co powoduje mniejsze zaangażowanie w pracy, mniejszą dyspozycyjność. Mirosława Rybak gotowa jest przyznać pewne znaczenie tym argumentom, lecz nie aprobuje niższych płac dla kobiet zatrudnionych na stanowiskach równorzędnych z mężczyznami. Za tę samą pracę, ten sam wysiłek, pisze, należy się takie samo wynagrodzenie. Specyficzną formą dyskryminacji kobiet jest molestowanie seksualne. Wyróżnia różne rodzaje molestowania oraz zauważa, że dotyczą nie tylko sytuacji wewnątrz firmy, lecz także z zewnątrz, dostawców, klientów.

Mirosława Rybak prawo do godziwego wynagrodzenia sytuuje w szerokim kontekście rozważań o sprawiedliwości, sprawiedliwej płacy, międzynarodowych konwencji regulujących problemy wynagrodzenia, lecz także podejmuje sprawę efektywności odmiennych sposobów podejścia do wynagrodzenia. W szczególności zestawia podejście charakterystyczne dla zwolenników społecznej gospodarki rynkowej oraz ekonomii liberalnej. Zwolennicy społecznej gospodarki rynkowej, pisze, przy charakterystyce płacy godziwej biorą pod uwagę następujące czynniki: płaca powinna być proporcjonalna do wyników pracy, osiąganego zysku, szczególnie tej części, do którego bezpośrednio przyczynili

⁴² Ibidem.

się pracownicy, oraz „powinna zaspokajać potrzeby pracowników i ich rodzin i być na tyle wysoka, aby stale gwarantować przyzwoity standard życia”⁴³. Natomiast zwolennicy ekonomii liberalnej twierdzą, że płaca powinna być tylko wynagrodzeniem za określone wyniki pracy i jest wyznaczona przez regułę podaży i popytu na rynku. Zwolennicy tego rozstrzygnięcia dążą do indywidualizacji płacy. Takie podejście uzasadniają tezą o wysokiej efektywności gospodarczej rosnącego zróżnicowania płacowego, oraz tym, że rosnące zróżnicowanie płac, większa sfera „biednych pracujących” jest alternatywą dla bezrobocia. Mirosława Rybak, powołując się na badania OECD pisze, że analizy z lat 1990–1994 zależności między zatrudnieniem, bezrobociem i zróżnicowaniem dochodów nie wykazały takiej zależności⁴⁴. Ekonomiczny punkt widzenia dotyczący płacy, pisze, jest kwestionowany nie tylko przez etyków, zwolenników koncepcji praw człowieka, lecz także przez socjologów i psychologów podkreślających znaczenie podmiotowego traktowania człowieka w procesie pracy. Przypomina, że Europejska Karta Socjalna wprowadza prawo do godziwego wynagrodzenia. Pojęcie to jest zróżnicowane, lecz zawiera następujące składniki:

- uznanie praw pracowników do takiego wynagrodzenia, jakie zapewni im i ich rodzinom właściwy poziom życia;
- uznanie praw pracowników do zwiększonej stawki za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w przypadkach szczególnych;
- uznanie praw pracowników, zarówno mężczyzn, jak kobiet, do jednakowego prawem wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości;
- przyznanie prawa do ochrony wynagrodzenia przed potrąceniami, poprzez przyjęcie zasady, że mogą być dokonywane tylko w warunkach i granicach przewidzianych ustawodawstwem krajowym albo określonych w układach zbiorowych lub orzecznictwie arbitrażowym⁴⁵.

⁴³ Ibidem, s. 168.

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ Ibidem, s. 168–169.

Przyznaje jednocześnie, że kategoria godziwego wynagrodzenia nie ma charakteru obligatoryjnego i nie może być przedmiotem roszczeń pracowniczych, natomiast powinna być elementem polityki społecznej, której zasadniczym elementem jest wybór relacji między pracą i kapitałem, „pomiędzy pracą i dochodem oraz ustalającej kryteria rozstrzygające o poziomie, strukturze i zróżnicowaniu płac”⁴⁶. Najczęściej do zdefiniowania sprawiedliwej płacy, pisze Mirosława Rybak, stosuje się następujące kryteria⁴⁷:

1. „Prawnie gwarantowana płaca minimalna.
 2. Trudność pracy i wyniki pracy.
 3. Zasada równej płacy za taką samą pracę.
 4. Średnia płaca w danym sektorze.
 5. Możliwości finansowe firm
 6. Porozumienia zbiorowe.
- Ponadto wykorzystywane są kryteria dodatkowe, takie jak:
1. Średni koszt życia w regionie.
 2. Stanowisko – gwarantowanie stabilności pracy.
 3. Staż pracy”.

Następnym charakteryzowanym przez Mirosławę Rybak prawem pracowniczym jest prawo do godziwych warunków pracy, bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Pojęcie godziwych warunków pracy, pisze, nie zostało dotąd dokładniej scharakteryzowane. Z pewnością ma wieloaspektowy charakter.

„Obejmuje między innymi czas pracy, wypoczynku, wyposażenie stanowiska i organizację procesu produkcji, bezpieczeństwo zatrudnienia, zdrowie i bezpieczeństwo pracy, stosunki społeczne”⁴⁸.

W kwestii czasu pracy zwraca uwagę na wymiar czasu pracy oraz rozkład i wykorzystanie czasu pracy. W obu sprawach zauważa znaczące zmiany dotyczące skracania czasu pracy (w krajach rozwinię-

⁴⁶ Ibidem, s. 169.

⁴⁷ Ibidem, s. 169–170.

⁴⁸ Ibidem, s. 170.

tych) oraz różne formy elastycznych form czasu pracy prowadzących do zróżnicowanych typów elastycznego zatrudnienia. Procesy te wiążą się ze zjawiskami globalizacji oraz dostosowywania czasu i struktury czasu pracy do potrzeb korporacji. Dla pracowników zmiany te przynoszą zróżnicowane konsekwencje, dobre – wyrażające się w powiększającej się autonomii, negatywne – przejawiające się w mniejszym poziomie ochrony stosunku pracy, zwiększającej się odpowiedzialności za efekty pracy⁴⁹.

O godziwych warunkach pracy decydują także materialne czynniki środowiska pracy o charakterze fizycznym, chemicznym, biologicznym, takie jak: hałas, oświetlenie, mikroklimat, obecność substancji toksycznych, biologicznych. Na godziwe warunki pracy składają się również czynniki sprzyjające (bądź ograniczające) wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Czynniki te są charakteryzowane przez standardy bezpieczeństwa i zdrowia. Normy te są określane przez dokumenty o charakterze międzynarodowym, przede wszystkim wprowadzane przez Międzynarodową Organizację Pracy, Unię Europejską, normy krajowe. Wyróżnia się dwa typy standardów bezpieczeństwa, dotyczące wszystkich przemysłów, nazywane są poziomymi oraz dotyczące konkretnych przemysłów, nazywane są pionowymi. W przypadku pierwszych standardów chodzi o takie, jak: instalowanie urządzeń przeciwpożarowych, zapewniających bezpieczeństwo instalacji elektrycznych. W drugim przypadku chodzi o działania i urządzenia bardziej wyspecjalizowane, związane ze specyfiką konkretnego przemysłu i związanymi z tym specyficznymi zagrożeniami⁵⁰. Mirosława Rybak stwierdza, że gdy nie można uniknąć ryzyka utraty zdrowia i bezpieczeństwa pracy, należy przestrzegać następujących zasad:

1. pracownicy powinni być poinformowani o istniejącym ryzyku;
2. powinni dobrowolnie zaakceptować istniejące warunki;
3. powinni być odpowiednio wynagradzani za ryzyko, zarówno w formie płac, jak i zabezpieczeń socjalnych;

⁴⁹ Przy okazji warto przypomnieć, że bardziej dramatyczna charakterystyka przemian pracy występuje w wielu książkach Z. Baumana i R. Sennetta.

⁵⁰ Mirosława Rybak, op. cit., s. 175.

4. ryzyko dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa pracy nie powinno być podejmowane lekkomyślnie, „ale jedynie w celu uzyskania produktów, które są społeczeństwu bezwzględnie potrzebne”;
5. dla minimalizowania ryzyka zarówno pracodawcy, jak i pracownicy powinni stosować najnowocześniejszą, dostępną wiedzę i technikę⁵¹.

1.3. Problem podmiotowości i partycypacji pracowniczej w zarządzaniu

Dla oceny obecności praw i obowiązków pracowniczych w kodeksach etycznych firm decydujące znaczenie ma problem podmiotowego traktowania pracowników, w tym ich współudział w zarządzaniu i, jako jeden z aspektów tego problemu, współudział w opracowaniu kodeksu etycznego.

Problem partycypacji pracowniczej w zarządzaniu podejmowany jest z wielu punktów widzenia. W szczególności interesuje mnie aspekt etyczny.

Juliusz Gardawski⁵² przypomina, że dialog społeczny jest jednym z podstawowych programów MOP. Dialog społeczny, pisze, przeżywa zmienne koleje losu związane z meandrami gospodarki. Przedstawia kilka etapów ewolucji dialogu społecznego w Polsce po 1989 roku. Wskazując na liczne bariery dialogu, oceniając tę ewolucję, formułuje optymistyczny wniosek, że polska Trójstronna Komisja

„jest bliska spełnienia postulatu Davida Osta, by strony stosunku pracy konfrontowały swoje interesy i negocjowały w imię obrony tych interesów, a nie dążyły do harmonizacji interesów i zawierania paktów, w których stroną tracącą byłyby związki zawodowe”⁵³.

⁵¹ Ibidem, s. 178–179.

⁵² Juliusz Gardawski, *Polski dialog społeczny w perspektywie teorii europejskich*, w: *Polskie bieguny. Społeczeństwo w czasach kryzysu*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Oficyna Naukowa, Warszawa 2013, s. 204–238.

⁵³ Ibidem, s. 238.

Związki zawodowe zupełnie inaczej oceniają funkcjonowanie Komisji Trójstronnej. Przywódcy związkowi twierdzą, że Komisja nie jest platformą dialogu i w proteście przeciwko takiej sytuacji 26 czerwca 2013 roku wycofali się z udziału w jej pracach.

Problem etycznych aspektów partycypacji pracowniczej podejmuje Jerzy Wratny⁵⁴. Wyróżnia szersze i węższe ujęcie partycypacji pracowniczej. W ujęciu szerszym chodzi o „uczestnictwo w przygotowaniu i podejmowaniu *wszelkiego* rodzaju decyzji zapadających w przedsiębiorstwie [kursywa – J.W.]”. W ujęciu węższym chodzi o decyzje dotyczące spraw pracowniczych⁵⁵. Następnie wyróżnia wiele form i szczebli partycypacji. Przedstawiając partycypację, wyróżnia kilka głównych form, takich jak: współdziałanie, współdecydowanie, kontrolę pracowniczą, samorząd pracowniczy, rokowania zbiorowe, a w ich ramach dalsze sposoby realizacji partycypacji. Wspomina także o szczeblach partycypacji. Zwraca uwagę na różnice między sytuacją krajów Europy Zachodniej i Stanów Zjednoczonych. W Europie Zachodniej dominuje struktura dwuszczeblowa partycypacji, na poziomie zakładu pracy oraz organów zarządzających przedsiębiorstwa. Jednak występują także struktury partycypacji powyżej i poniżej szczebla zakładowego. Stwierdza, że w Europie Zachodniej partycypacja przedstawicielska jest normą, a nie wyjątkiem⁵⁶. Wskazuje na dwa główne źródła inspiracji dla idei partycypacji pracowniczej. Po pierwsze, są to różne wersje socjalizmu. Wymienia socjalistów utopijnych (Fouriera, Proudhona), anarchosyndykalistów, marksistów, nurt reformistyczny, ale nie komunistyczny. Po drugie, podkreśla znaczenie nauczania Kościoła katolickiego, w tym papieży: Piusa XI, Jana XXIII, Pawła VI, Jana Pawła II oraz konstytucji soborowej o Kościele *Gaudium et Spes*. Współcześnie, wskazuje, wyróżnia się kilka sposobów uzasadniania idei partycypacyjnej: polityczny, ekonomiczny, społeczny, etyczny. W uzasadnieniu politycznym partycypację traktuje się jako element demokratyzacji przedsię-

⁵⁴ Jerzy Wratny, *Partycypacja pracownicza w zarządzaniu i jej etyczne uzasadnienie*, w: *Etyka biznesu*, redakcja naukowa Jerzy Dietl, Wojciech Gasparski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999, s. 230–245.

⁵⁵ Ibidem, s. 231.

⁵⁶ Ibidem, s. 244.

biorstwa. W ekonomicznym uzasadnianiu zwraca się uwagę na korzyści w postaci spokoju społecznego, poprawy stosunków międzyludzkich, poprawy efektywności firmy. Jerzy Wratny zwraca uwagę na to, że dzisiaj słyszy się pogląd przeciwny, „O rzekomo ujemnym wpływie partycypacji na wydajność pracy”⁵⁷. Kwestionuje ten pogląd, przytaczając wyniki badań w Stanach Zjednoczonych i w Japonii⁵⁸ dotyczących wpływu partycypacji na efektywność firmy. W przypisie przedstawia następujący cytat z raportu omawiającego przywołane badania:

„Zwykle obserwuje się dodatni wpływ partycypacji na wydajność pracy, często mały, a czasem statystycznie nieznaczny lub nawet zero-wy, ale nigdy negatywny. Rozmiar i nasilenie efektów partycypacji zależy od jej formy i treści. Prawdopodobieństwo przynoszenia przez partycypację trwałego wzrostu wydajności pracy zwiększa się wtedy, gdy obejmuje ona decyzje sięgające aż do warsztatów pracy, a także gdy wyraża się w mechanizmach i instytucjach o charakterze raczej współdecydowania niż konsultacji»”⁵⁹.

Uzasadnienie społeczne zwraca uwagę na pozytywne konsekwencje partycypacji w organizacji przedsiębiorstwa. Partycypacja służy integracji, zacieraniu różnic między pracą umysłową a fizyczną, kierowniczą a wykonawczą. Służy także likwidacji nieformalnych powiązań, usprawnieniu komunikacji, zapewnieniu awansów zgodnie z merytokratycznymi regułami. Jerzy Wratny przedstawia kilka sposobów, poziomów uzasadnienia etycznego partycypacji pracowniczej. Za uzasadnienia ściśle etyczne uznaje takie, „które odnoszą się do dobra pracownika jako osoby, a więc także do jego praw i potrzeb”⁶⁰. Argumentacja ta odwołuje się do przyrodzonej godności każdego człowieka, jego prawa do swobodnego rozwoju osobowości. Pojawia się tutaj, uznaje, argumentacja o charakterze laborystycznym uzasadniająca pra-

⁵⁷ Ibidem, s. 237.

⁵⁸ Powołuje się na: David J. Levine, Laura D. Andrea Tyson, *Participation, Productivity and the Firms Environment*, w: Alan S. Binder (red.), *Paying for Productivity. A Look at the Evidence*, The Brookings Institution, Washington, DC 1990.

⁵⁹ Jerzy Wratny, op. cit., s. 237, przypis 5.

⁶⁰ Ibidem, s. 238.

wo do partycypacji faktem pracy, poświęcenia sił, czasu, często zdrowia lub nawet życia na rzecz firmy, a także czerpania z pracy środków utrzymania siebie i rodziny. Ten argument jest odróżniany od prawa do zarządzania przedsiębiorstwem z tytułu własności. W tym typie uzasadnień mieści się, pisze Jerzy Wratny, argumentacja o charakterze psychologicznym, odwołująca się do potrzeb człowieka, „wśród których istotne znaczenie ma rozumienie swojego miejsca w społecznych wysiłkach osiągnięcia sensownych celów”⁶¹. Argumentacja etyczna odwołuje się również do idei przezwycięzenia paradygmatu pracy zależnej, „prowadząc do ukształtowania się nowego typu stosunków pracy, w których możliwe jest rozwinięcie kreatywnych zdolności człowieka”⁶². Wiele uwagi Jerzy Wratny poświęca etycznym argumentom uzasadniającym partycypację pracowniczą sformułowanym w katolickiej nauce społecznej, szczególnie przez wspomnianych wcześniej papieży oraz w dokumencie Soboru Watykańskiego II. Najpełniej na to uzasadnienie składają się następujące składniki: koncepcja własności, kwestionująca jej absolutny charakter, zasada prymatu pracy nad kapitałem, postulat autentycznego uspołecznienia oraz w tezie o podmiotowości pracownika. W zakończeniu, przedstawiając kilka wniosków dotyczących sytuacji w Polsce, stwierdza między innymi, że w czasie prac nad nowelizacją prawa pracy przedstawiciele największych central pracodawców zdecydowanie domagali się „rezygnacji ze śladowego nawet uczestnictwa załóg w zarządzaniu zakładem pracy»”⁶³.

Także w literaturze dotyczącej zarządzania znajdują się opracowania zwracające uwagę na znaczenie sposobu traktowania pracowników jako warunku osiągnięcia sukcesu przez firmę. Istnieją, stwierdza się, firmy realizujące zasady partycypacji w zarządzaniu. Metody przez nie stosowane są różnie nazywane: jawnym zarządzaniem (*Open-Book Management*, *OBM*), demokracją przemysłową, wielką grą w biznes, *SIM* (*Speed Intuition Management*), kulturą właścicielską, podejściem „*every person is a business person*”, a także pełną partycypacją (*Total*

⁶¹ Ibidem.

⁶² Ibidem.

⁶³ Ibidem, s. 244, przypis 11.

Participation Management)⁶⁴. Pełna partycypacja traktowana jest jako cecha definicyjna człowieka i obejmuje nie tylko menadżerów, lecz wszystkich pracowników bez wyjątku. Autorzy przywołanej książki informują, że firmy realizujące te metody odnoszą sukcesy. Trudno podać przyczyny ich sukcesów, lecz – jak piszą –

„Każda z tych firm ma wyjątkową kulturę korporacyjną, którą widać od razu po przekroczeniu progu jakiejkolwiek z ich fabryk lub po spędzeniu nawet krótkiego czasu z pracownikami. Jest tam poczucie dumy, tożsamości, kierunku i celu. Ludzie wiedzą, że są częścią czegoś większego niż tylko to, co robią z dnia na dzień. Należą do czegoś, podobnie jak to coś należy do nich. Własność działa w obie strony”⁶⁵.

Przywołując wypowiedzi dotyczące odpowiedzi na pytanie o źródła takiej wyjątkowej kultury korporacyjnej, autorzy cytują wypowiedź jednego z menadżerów firmy, która realizuje przywołany model kultury organizacyjnej i osiąga sukcesy. Jego zdaniem źródłem sukcesu są pracownicy. „Chodzi o stworzenie środowiska, w którym osoby mogą rzeczywiście działać, naprawdę podejmować decyzje, które będą zauważone przez innych”⁶⁶. Inny cytowany menedżer – autor książki *Na przekór stereotypom. Tajemnica sukcesu najbardziej niezwykłego przedsiębiorstwa na świecie*⁶⁷ – stwierdza, że jego firma tym zasadniczo różni się od innych, że ma plan podziału zysków wynegocjowany z pracownikami. I o ile inne firmy „wręczają te plany tak, jak Bóg wręczył Mojżeszowi dziesięć przykazań”, o tyle w jego firmie podział zysków nie jest autorytarny, lecz demokratyczny.

Autorzy przywoływanej książki twierdzą, że koniecznym warunkiem osiągnięcia pełnej partycypacji jest przyjęcie dwóch założeń: po

⁶⁴ Ryszard Stocki, Piotr Prokopowicz, Grzegorz Żmuda, *Pełna partycypacja w zarządzaniu. Tajemnica sukcesu największych eksperymentów menedżerskich świata*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2008, s. 18, 24.

⁶⁵ Ibidem, s. 21.

⁶⁶ Ibidem, s. 22.

⁶⁷ R. Semler, *Na przekór stereotypom. Tajemnica sukcesu najbardziej niezwykłego przedsiębiorstwa na świecie*, przeł. B. Nawrot, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998, s. 17–18; za: Ryszard Stocki, Piotr Prokopowicz, op. cit., s. 22–23.

pierwsze, że każdy człowiek jest wolny i po drugie, że należy skupiać się nie na tym, czym człowiek jest w tej chwili, ale na tym, czym może się stać. Założenie o wolności wymaga przekonywania, używania argumentów, a nie – stosowania gróźb i przemocy.

W innym miejscu autorzy *Pełnej partycypacji w zarządzaniu*⁶⁸ twierdzą, że znacząca część menadżerów odpowiedzialnych za sprawy kadrowe zainteresowana jest odpowiedzią na pytanie, jak prowadzić dialog społeczny. Jednocześnie z zaskoczeniem stwierdzają, że „nikt nie dokonał jeszcze zadowalającej analizy i syntezy tych trendów zarządzania, które za najważniejszą wartość uznają pracownika jako osobę, a za najlepszą metodę realizacji tej wartości – partycypację”⁶⁹.

Niektórzy autorzy obserwują ambiwalentne zjawiska dotyczące sytuacji pracowników. Z jednej strony – rosnące aspiracje pracowników do podmiotowości, to znaczy potrzeby autonomii i możliwości wywierania wpływu na bieg zdarzeń, a drugiej – malejące możliwości ich zaspokajania⁷⁰. Barbara Kożusznik pisze, że zespół pracowniczy stał się „bohaterem dnia” w teorii organizacji i praktyce zarządzania.

„Jest to zrozumiałe, gdyż praca zespołowa stwarza realne podstawy do zwiększenia efektywności organizacji, a jednocześnie do zaspokojenia przez każdego członka zespołu potrzeby podmiotowości w pracy”⁷¹.

Dalej pisze, że zespoły stały się przedmiotem badań i działań praktycznych. Dzieje się tak dlatego, ponieważ sądzi się, że dla osiągnięcia przez firmę sukcesu niezbędne jest wykorzystanie zespołów pracowniczych, wykorzystanie „synergicznego charakteru efektu zespołowego oraz konieczność rezygnacji z dotychczasowego nadmiernego akcentowania znaczenia indywidualności liderów, kierowników i szefów”⁷².

⁶⁸ Ryszard Stocki, Piotr Prokopowicz, Grzegorz Żmuda, op. cit.

⁶⁹ Ibidem, s. 20.

⁷⁰ Barbara Kożusznik, *Podmiotowość zespołu pracowniczego w organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1996.

⁷¹ Ibidem, s. 9.

⁷² Ibidem, s. 12.

1.4. Współczesność i przyszłość pracy i pracujących ludzi – o potrzebie nowej etyki pracy

Pojawiają się zróżnicowane koncepcje dotyczące obecnego i przyszłego stanu pracy i pracujących ludzi. Jeremy Rifkin prorokuje, że mechanizmy współczesnego kapitalizmu prowadzą do sytuacji, w której praca będzie dostępna tylko dla 20% ludzi⁷³. Richard Sennett zauważa odmienne podejście do pracy i pracujących ludzi w dawnym i obecnym kapitalizmie⁷⁴. Dawny kapitalizm, pisze, ten który ukształtował się na początku XX wieku, nastawiony był na masowe i relatywnie stabilne zatrudnienie. Ukształtowały się liczne mechanizmy ograniczające niepewność rynku, takie jak: biurokratyzacja, racjonalizacja pracy, militaryzacja gospodarki. Chociaż wolność ludzi była ograniczona, to jednak droga życiowa, kariera zawodowa były bardziej stabilne. Lata dwudzieste XX wieku zmieniły tę sytuację. Pojawił się elastyczny kapitalizm. Charakteryzuje go zanik trwałych relacji, ludzie grupowani są do realizacji krótkotrwałych zadań. Nowy porządek realizuje wprowadzie dawne oczekiwania pracowników odejścia od rutyny, to jednak nie przynosi większej wolności i nie służy dobru ludzi. Wręcz przeciwnie, nowe metody zarządzania, reengineering, restrukturyzacja, elastyczny rynek i czas pracy wpływają destrukcyjnie na ludzi. Oczekiwanie płynności, elastyczności, dostosowania się do nowych okoliczności wpływa destrukcyjnie na więzi społeczne, uniemożliwia planowanie własnego życia, niszczy wzajemną lojalność. Fragmentaryzacja procesów pracy rodzi dezorientację, wyobcowanie. Ludzie nie wiedzą co wybrać, aby życie było udane, jakie kwalifikacje wybrać, aby zapewnić sobie w miarę pewną pozycję w miejscu pracy, w grupie. Dawniej, pisze Richard Sennett, to ludzie biedni skazani byli na porażkę, dzisiaj jest ona powszechnym doświadczeniem, także członków klasy średniej. Richard

⁷³ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schylek siły roboczej na świecie i początek ery postrynekowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.

⁷⁴ Richard Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Wydawnictwo Literackie MUZA SA, Warszawa 2006; Richard Sennett, *Kultura nowego kapitalizmu*, Warszawa 2010.

Sennett nie ma odpowiedzi na pytanie, jak wyjść z tej sytuacji. Wie tylko tyle, że system, który nie daje ludziom żadnych powodów, aby dbali o siebie nawzajem, na dłuższą metę nie zdoła zachować legitymizacji⁷⁵.

Może jeszcze bardziej pesymistycznie sytuację ludzi pracujących widzi Zygmunt Bauman⁷⁶. Za Robertem Reichem twierdzi, że obecnie można znaleźć cztery rodzaje pracowników: 1. „Manipulatorów symbolami”, czyli wynalazców, twórców reklam, promotorów i handlarzy idei, 2. Edukatorów wszelkich obszarów i poziomów, czynnych w reprodukcji siły roboczej, 3. Ludzi wynajętych do usług osobistych – są to sprzedawcy różnych produktów i propagatorzy pragnienia ich nabywania, 4. Pracowników rutynowych – obsługujących linie montażowe, zautomatyzowane urządzenia elektroniczne (np. kasy w supermarketach). Ci ostatni są najmniej kłopotliwi, nie wymaga się od nich rzadkich, trudnych umiejętności ani bystrości, łatwo ich przemieszczać z jednego miejsca w inne, bo wykonują szereg niskopłatnych i niewykwalifikowanych prac, łatwo ich zwolnić i zastąpić kimś innym, brakuje im zdolności i chęci do walki o pracę i warunki zatrudnienia. Termin „rutynowi pracownicy” jest może nieodpowiedni, dodaje Zygmunt Bauman, ich zajęcia są rutynowe, nudne, nietwórcze, ale ich zatrudnienie takim już nie jest. Elastyczność rynku pracy pozbawia tę grupę solidarności, poczucia zobowiązania, wspólnoty czy lojalności. W istocie rzeczy są to pracownicy okazjonalni i niestabilni (choć i pozostałe grupy nie mają gwarancji na stałe zatrudnienie i stabilność zawodową i życiową). Dla Zygmunta Baumana zmianę sytuacji pracujących (jeśli ciągle można tak o nich mówić) najbardziej, najlepiej odzwierciedla zastąpienie terminu „bezrobocie” terminem „zbyteczność”. Termin „bezrobocie” opisuje dawniejszą sytuację ludzi pozbawionych płatnej pracy. Bezrobocie faktycznie zakłada normalność zatrudnienia i anomalie jego braku. Dzisiaj termin ten jest zastępowany nowym adekwatnym terminem „zbyteczność”. Ludzie zbyteczni są nadliczbowi, niepotrzebni, nieuży-

⁷⁵ Richard Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Wydawnictwo Literackie MUZA SA, Warszawa 2006, s. 207.

⁷⁶ Z. Bauman, *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2006.

teczni, niekonieczni. Dzieje się tak z różnych powodów: bo urodzili się w społeczeństwie zapełnionym (nie potrzeba już więcej ludzi do pracy), bo stali się zbędni w toku rozwoju gospodarczego i nie mają szans, by powrócić w szeregi zatrudnionych. Ludzie zbyteczni nie mogą przyczynić się do wzrostu zamożności społeczeństwa pracą produkcyjną, usługową ani jako konsumenci. Są tylko balastem, obciążeniem i problemem dla społeczeństwa – lepiej byłoby, gdyby ich po prostu nie było. Stosuje się także termin *underclass*⁷⁷ („podklasa”) – to grupa ludzi znajdujących się poza hierarchią społeczną, bez roli społecznej i bez szansy na przyjęcie do użytecznych członków społeczeństwa. Zbiór ten jest zróżnicowany, znajdziemy w nim ubogich, młodzież nieuczącą się i niepracującą, samotne matki na zasiłku, bezrobotnych, żebraków, narkomanów, ubogich alkoholików, nielegalnych imigrantów, członków gangów, bezdomnych – słowem wszystkich, których społeczeństwo postrzega jako bezużytecznych, niebezpiecznych, budzących strach i wobec których stosuje zabieg „kryminalizacji biedy”. W epoce przemysłowej ludzie ubodzy stanowili rezerwową armię pracowników. Dzisiaj, w epoce konsumpcyjnej, są tylko problemem, ciężarem dla podatników. To, zdaniem Zygmunta Baumana, usprawiedliwia upadek społeczeństwa opiekuńczego. Bo po co utrzymywać ludzi zbędnych? Upadkowi państwa opiekuńczego towarzyszą różne ideologie usprawiedliwiające tę sytuację i domagające się dalszych działań tego typu: odejścia od polityki tworzenia bezpiecznych miejsc pracy, odejścia od polityki socjalnej, gloryfikowania indywidualnej odpowiedzialności ludzi za skutki gospodarki rynkowej, propagowania polityki preferującej elastyczne, niebezpieczne życie gospodarcze, zaostrzającej coraz bardziej represyjne prawo. Zygmunt Bauman raczej nie ma odpowiedzi na pytanie jak zaradzić groźbom ujawniającym się w naszkicowanej sytuacji. Twierdzi, że nie można przyjmować, że ten świat nie ma alternatywy, że mamy wybór. Gdy mówimy, że wszystko podporządkowane jest skuteczności, zapytajmy – co to znaczy „być skutecznym”, dla kogo, w ja-

⁷⁷ Użył go po raz pierwszy Gunnar Myrdal w 1963 roku na oznaczenie ofiar wykluczenia społecznego; upowszechnił się po 1977 roku, ale już w znaczeniu grupy ludzi niepodatnych na sanację, wyobcowanych społecznie i wrogich. Por. Z. Bauman, *Praca, konsumpcjonizm...*, s. 135.

kim celu taka wizja skuteczności jest przydatna? Gdy twierdzimy, że realizuje się wzrost gospodarczy – zapytajmy czego jest to wzrost, dla kogo przynosi efekty, w imię czego i za jaką cenę? Jako przykład radykalnego sposobu rozwiązania kryzysu, w którym znalazł się współczesny świat, podaje koncepcję Clausa Offe⁷⁸. Offe proponuje oddzielić zdolność do zarabiania od uprawnienia do indywidualnego dochodu i przyjęcia potrzeb za podstawę funkcjonowania społeczeństwa; podstawą do uprawnień jest samo istnienie jednostki. Wymaga to radykalnych zmian wielu dotychczasowych zasad, w tym opodatkowania. Zdaniem Zygmunta Baumana wymaga to także zmiany etyki pracy, oddzielenia pracy od rynku pracy, uprawnienia do istnienia godnego człowieka od zdolności do zarobkowania, poszerzenia pojmowania pracy społecznie użytecznej poza pracę zawodową i zarobkową. Taka zmiana, jego zdaniem, nie jest niemożliwa.

Zarówno Richard Sennett, jak i Zygmunt Bauman oczekują i domagają się nowej etyki pracy. Do pewnego stopnia podobnie widzą dawną i nową etykę pracy. Dawną etykę pracy najlepiej opisuje koncepcja Maxa Webera. Tworzą ją dwa główne wątki: samodyscyplina i samokształtowanie się. Max Weber opisał, w jaki sposób protestantyzm nadał sens ludzkiemu życiu – przez pochwałę ciężkiej pracy, nastawionej na przyszłe rezultaty z nikłą nadzieją, że jest się wybranym. Praca miała być świadectwem starań, dobrych intencji kierowanych ku Stwórcy, który i tak już rozstrzygnął los każdego człowieka. Do kapitalizmu z doktryny protestantyzmu przeniknęła chęć oszczędzania, samodyscyplina i wyrzeczenie się siebie. Z tego narodzi się nowy charakter – człowieka zdeterminowanego, by moralność udowodnić przez pracę.

Współczesna praca i w konsekwencji etyka pracy jest zaprzeczeniem tego, co twierdził Max Weber. Praca dzisiejsza nie jest zorientowana na jednostkę, lecz na grupę, wymaga kooperacji. Czas pracy jest elastyczny, zadanie trzeba szybko wykonać, nie ma mowy o długim oczekiwaniu i wyrzeczeniu. Relacje między członkami zespołu są powierzchowne, unika się trudnych kwestii, dąży do konformizmu. Wydawać by się mogło, że taka etyka jest łagodna, wyrozumiała. Jednak

⁷⁸ C. Offe, *Modernity and the State: East, West*, Cambridge 1996.

nie daje podstaw do wyborów. Ludzie nie wiedzą, co mają robić. Oczekuje się, że będą brać udział w grze, której nie rozumieją, a za złe wybory poniosą poważne konsekwencje. Wspólnota, kooperacja jest tylko fasadą, za którą kryją się bezwzględna rywalizacja, wyzysk, sprzeciw wobec organizacji pracowniczych, konieczność przystosowania się do okoliczności. W gruncie rzeczy idea pracy zespołowej jest pochwałą zespołowego przystosowania się do okoliczności. Richard Sennett pisze:

„[...] pełno tego pustosławia we współczesnych teoriach zarządzania – *teamwork* jako specyficzna forma etosu pracy pozostaje na samej powierzchni doświadczenia. W istocie jest to grupowa praktyka, w której dochodzi do głosu upokarzająca powierzchowność nowego kapitalizmu”⁷⁹.

Zdaniem Zygmunta Baumana dawna etyka pracy głosząca pochwałę pracy zawodowej, służąca kształtowaniu postaw ludzi czynnych zawodowo lub będących rezerwową siłą roboczą pełni dzisiaj negatywną rolę. Uwalnia od odpowiedzialności właścicieli firm i (jeszcze) pracujących wobec ludzi zbytecznych, a także od wzajemnej odpowiedzialności. Etyka ta służy formułowaniu obowiązków pracowników, a zapomina o obowiązkach pracodawców. Nadrzędną wartością staje się zysk i konkurencja, a nie człowiek i jego godność.

Istnieją zróżnicowane oceny ładu etycznego w sferze pracy, etosu pracy w Polsce⁸⁰. O wielu deficytach etycznych w działalności gospodarczej pisze Aniela Dylus⁸¹. Między innymi opisuje nieetyczne zachowania firm wobec pracowników. Lista zaniedbań w tej sferze jest długa:

⁷⁹ R. Sennett, op. cit., s. 135.

⁸⁰ Janusz Mariański, *Etos pracy – rozpad i szanse rekonstrukcji*, w: *Praca nad pracą. Kongres pracy we Wrocławiu*, Wrocław 1996; Danuta Walczak-Duraj, *Ład etyczny w gospodarce rynkowej: doświadczenia polskiej transformacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2002; Danuta Walczak-Duraj, *Procesy przewartościowania pracy – główne uwarunkowania i tendencje*, w: *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, red. Danuta Walczak-Duraj, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 29–51.

⁸¹ Aniela Dylus, *Erozja standardów etycznych w biznesie*, w: *Kondycja moralna społeczeństwa polskiego*, praca zbiorowa pod redakcją Janusza Mariańskiego, Wydaw-

„uchybień w przestrzeganiu zasad zawierania i rozwiązywania umowy o pracę, niechęć do zatrudniania na stałe, zaniżanie pensji i innych świadczeń, zwlekanie z wypłatą, odmowa realizacji należnych uprawnień dotyczących np. długości czasu pracy, urlopów, odpowiednich warunków pracy, dyskryminacja ze względu na wiek, płeć, ubliżanie i inne”⁸².

Dalej pisze o niewłaściwych sposobach okresowej oceny pracowników, jednostronności i „pozamerytoryczności” wniosków tej oceny, bezkrytycznym przyjmowaniu zachodnich wzorców oceny, naruszaniu prywatności, np. przez zainteresowanie pozasłużbowymi sprawami pracowników czy sprawami intymnymi, stosowaniu kontrowersyjnych metod w gromadzeniu informacji o pracownikach (poligrafy, testy uczciwości, monitorowanie za pomocą kamer). Zastrzeżenia budzą niektóre metody zarządzania. Wśród nich wymienia: reengineering, benchmarking, lean management, downsizing⁸³. Za nową formę niewolnictwa uznaje pełną dyspozycyjność. „Ta dobrze przez pracodawców widziana cecha oznacza gotowość do podjęcia pracy poza ustawowym czasem”⁸⁴. Gotowość ta jest często nadużywana, powoduje naruszenie prawa do wypoczynku, prywatności, zagrożenie życia rodzinnego. Sytuacja ta, jej zdaniem, dotyczy przede wszystkim kadry kierowniczej. W firmach ponadnarodowych nie respektuje się kulturowej tożsamości lokalnego i narodowego otoczenia.

Sygnalizuje również spór o możliwość istnienia standardów etycznych w biznesie, a w szczególności przedstawia wyniki badań dotyczą-

nictwo WAM, Polska Akademia Nauk Komitet Socjologii, Kraków 2002, s. 271–303.

⁸² Aniela Dylus, op. cit., s. 282; powołuje się tutaj na: K. Włodarczyk-Śpiewak, *Aspekty etyczne funkcjonowania holdingów w Polsce w okresie transformacji gospodarki*, w: „Annales”: *Etyka w życiu gospodarczym*, t. 2, Łódź: SWSEiZ, s. 188–196.

⁸³ Powołuje się na: Z. Mikołajczyk, *Etyczne i społeczne aspekty wykorzystywania metod i technik zarządzania*, w: „Annales”: *Etyka w życiu gospodarczym*, t. 3 Łódź 2000, s. 148–157 oraz: B. Bombała, *Etyczny wymiar zarządzania*, w: „Annales”: *Etyka w życiu gospodarczym*, t. 3, Łódź 2000, s. 170–177; autor ten wyróżnia trzy typy zarządzania: niemoralne, amoralne, moralne.

⁸⁴ Aniela Dylus, op. cit., s. 283.

cych stopnia aprobaty dla profitowego bądź społecznego modelu uprawiania biznesu.

„Wyniki wielu szeroko zakrojonych badań są podobne. Polscy respondenci (aktualni i przyszli ludzie biznesu, w tym pracownicy) bardzo zdecydowanie (ponad 90% odpowiedzi »zdecydowanie tak« i »raczej tak«) akceptują pogląd, że głównym celem przedsiębiorstwa jest przynoszenie zysku”⁸⁵,

co wyraźnie charakteryzuje stan wyobrażeń etycznych obu grup.

Na przykładzie sytuacji Polski podważana jest możliwość istnienia etosu pracy. Lesław H. Haber⁸⁶, powołując się na Kazimierza Doktora, stwierdza, że po 1989 roku nastąpiła deprecjacja pracy ludzkiej, a w szczególności niekorzystnej sytuacji znajduje się promotor polskich przeobrażeń, wielkoprzemysłowa klasa robotnicza. Znajduje się w gorszej sytuacji niż w latach siedemdziesiątych XX wieku. Odwołując się do kwestii zmierzchu epoki etosu pracy, zauważa tendencje do realnego spadku znaczenia etosu pracy „jako czynnika wzmacniającego moralną wartość pracy środowisku pracowniczemu”⁸⁷. Dalej wymienia czynniki wpływające na ten proces:

1. Krótkotrwałość istnienia firm, co nie sprzyja tworzeniu się etosu pracy.
2. Restrukturyzacja starych branż, co wiąże się zanikaniem tradycji zawodowych.
3. Postępująca indywidualizacja i spadek zachowań kolektywistycznych.
4. Eksponowanie popytowej strony rynku w stosunku do kandydatów na pracowników.

⁸⁵ Ibidem, s. 296; w przypisie odwołuje się także do A. Lewickiej-Strzałeckiej, *Etyczne standardy firm i pracowników*, Wydawnictwo Instytutu Filologii i Socjologii PAN, Warszawa 1999.

⁸⁶ Lesław H. Haber, *Etos pracy – realność czy wirtualność*, w: *Etos pracy w praktyce przedsiębiorstw*, t. II, red. K. Doktor, Płock Warszawa, s. 7–21.

⁸⁷ Ibidem, s. 9.

5. Marginalizowanie dużych grup zawodowych związanych z wielkoprzemysłową klasą robotniczą.
6. Konfliktogeny charakter relacji pracowniczych, pracownicy zagrożeni bezrobociem nie reagują na złe warunki pracy, jak również na stosowane metody wyzysku.

Etosowi pracy nie służą także źle przygotowane i źle przeprowadzone prywatyzacje. Powołuje się tutaj na badania z 1999 roku przeprowadzone wśród pracowników prywatyzowanych przedsiębiorstw. Badania te wykazały, że:

1. Nastąpiło silne sformalizowanie relacji między właścicielami, menadżerami i pracownikami.
2. Szeregowi pracownicy nie mają wpływu na podejmowane decyzje.
3. 80% pracowników stwierdza niedotrzymanie umów prywatyzacyjnych w sprawach dotyczących poprawy warunków pracy, wzrostu wynagrodzeń, pewności zatrudnienia, świadczeń społecznych.
4. 91% badanych uważa, że hasło „człowiek najwyższym dobrem w firmie” jest sloganem bez pokrycia.

W efekcie istnienia wyżej wymienionych i niewymienionych innych czynników autor zauważa zjawisko wirtualizacji etosu pracy i jego malejącego znaczenia.

Także badania na Górnym Śląsku, regionie tradycyjnego etosu pracy, wskazują na zmianę polegającą na odchodzeniu od autotelicznego traktowania pracy do podejścia instrumentalnego⁸⁸, choć inne badania wskazują na ciągłe wysokie miejsce pracy w hierarchii wartości⁸⁹.

⁸⁸ Andrzej Kasperek, *Etos pracy w czasach estetyki konsumpcji. Socjologiczny szkic na przykładzie mieszkańców Katowic*, w: *Moralne dylematy Polaków w ponowoczesności*, pod redakcją Agaty Maksymowicz, Nomos, Kraków 2009, s. 329–340.

⁸⁹ Urszula Swadźba, *Wartości – pracy, rodziny i religii – ciągłość i zmiana. Socjologiczne studium społeczności śląskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2012.

Janina Filek⁹⁰, analizując działalność firm zagranicznych w Polsce, przedstawia ich pozytywne i negatywne aspekty, w tym dotyczące pracowników. Do pozytywnych aspektów funkcjonowania tych firm zalicza: znaczną poprawę jakości produkowanych towarów w Polsce, zwiększone zainteresowanie technologiami proekologicznymi, zmiany w zarządzaniu, wspieranie procesów prywatyzacji firm i ich modernizację. „Ponadto niektóre wielkie firmy zagraniczne, kładąc duży nacisk na podejmowanie działań etycznych, wymuszają takie same postępowanie na polskich kontrahentach”⁹¹. Zauważa także negatywne konsekwencje, w tym dotyczące sposobu traktowania pracowników. Zwraca uwagę na nadmierną eksploatację pracowników oraz »wyścig szczurów«. Nadmierna eksploatacja pracowników polega na oczekiwaniu ich pełnej dyspozycyjności, pracy ponad przewidziany czas pracy, także w godzinach nocnych. Formalnie biorąc, pisze, dzieje się to za zgodą zainteresowanych, którzy są jednak postawieni w sytuacji bez wyjścia, ponieważ alternatywą jest utrata pracy. Przytacza argumenty obronne na rzecz takiego postępowania. Miałoby to być usprawiedliwione odpowiednim wynagrodzeniem.

„Jednakże silna presja wywierana przez niektóre firmy na polskich pracownikach, przy niższych od ich zagranicznych kolegów pensjach, świadczy o eksploatacji polskich pracowników, eksploatacji mającej znamiona wyzysku, tyle że dobrze skrywanego. Rozpowszechnienie się tego modelu także w firmach polskich daje już o sobie znać, co potwierdzają socjologiczne badania dotyczące patologicznych zmian zachodzących w rodzinach polskich”⁹².

Innym negatywnym zjawiskiem dotyczącym pracowników, wyróżnionym przez Janinę Filek, jest »wyścig szczurów« i »polowanie na głowy«. »Wyścig szczurów« utożsamia z bezpardonową walką kadry kierowniczej o „pozycje, premie i stołki”. zauważa, że wprawdzie trwa

⁹⁰ Janina Filek, *Firmy zagraniczne na polskim rynku – szkic do analizy kulturowo-etycznej*, w: *Etyka biznesu w działaniu. Doświadczenia i perspektywy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001, s. 220–232.

⁹¹ Ibidem, s. 222.

⁹² Ibidem, s. 228.

dyskusja, czy polscy karierowicze są bardziej brutalni od zagranicznych, jednocześnie stwierdza, że panuje zgoda, że „zjawisko to jest najbardziej rozpowszechnione w polskich filiach zachodnich korporacji i w niektórych dużych firmach zagranicznych”⁹³. »Wyścigowi szczurów« towarzyszy inne niepokojące zjawisko – »łowienie głów«, to znaczy praktyka podkupywania pracowników innym firmom. Tylko pozornie nie ma w tym nic nieetycznego. W rzeczywistości, stwierdza Janina Filek, oznacza to, że nie obowiązują żadne etyczne zasady postępowania. Zjawisko to szczególnie występuje w sektorze bankowym.

W przypisie, na końcu artykułu, Janina Filek umieściła komentarz do swoich negatywnych ocen wielu zjawisk występujących w zagranicznych firmach działających na terenie Polski. Autorka zastrzega, że artykułu nie należy odczytywać jako atak na firmy zagraniczne. Chciała tylko zwrócić uwagę na negatywne zjawiska, ponieważ „o pozytywne piszą niemal wszyscy”⁹⁴.

W podobnym duchu, choć nieco zróżnicowanym w sprawie przestrzegania praw pracowniczych w Polsce (nie tylko w firmach zagranicznych), wypowiadają się inni. Lena Kolarska-Bobińska oraz Olga Pucek⁹⁵ przedstawiają dość optymistyczne opinie o kapitalizmie w Polsce, z zastrzeżeniami dotyczącymi przestrzegania praw pracowniczych. Twierdzą, że system gospodarczy jest lepiej oceniany niż polityczny. W przeciwieństwie do instytucji politycznych instytucje rynkowe – przedsiębiorstwa – są lepiej oceniane.

„Postrzegane są jako wydajne, przyczyniające się do zwiększenia dobrobytu zarówno na poziomie lokalnym, jak i krajowym, ważne źródła pracy. Z kolei biznesmeni – kluczowi aktorzy sceny gospodarczej – oceniani są niejednoznacznie. Przyczyniają się do rozwoju gospodarczego, jednak nie respektują prawa, a szczególnie prawa pracy”⁹⁶.

⁹³ Ibidem, s. 229.

⁹⁴ Ibidem, s. 232, przypis 22.

⁹⁵ Lena Kolarska-Bobińska, Olga Pucek, *Polski kapitalizm po piętnastu latach – społeczna ocena funkcjonowania systemu gospodarczego*, w: *Świadomość ekonomiczna społeczeństwa i wizerunek biznesu*, pod redakcją Leny Kolarskiej-Bobińskiej, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2004, s. 11–35.

⁹⁶ Ibidem, s. 34.

Bolesław Rok⁹⁷, przedstawiając badania dotyczące obrazu biznesu, przeprowadzone przez CBOS w październiku 2003 roku na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych, przedstawia obraz znacznie bardziej pesymistyczny. Píše, że w Polsce niemal całkowicie zniknęło idealistyczne przekonanie na powszechne uczestnictwo w bogaceniu się. Obraz polskiego kapitalizmu nie jest zbyt pozytywny.

„Wyniki badania potwierdzają fatalny wizerunek prywatnego biznesu w Polsce. Jesteśmy przekonani, że przedsiębiorstwach nie przestrzega się podstawowych praw pracowniczych, bo zatrudnia się ludzi na czarno i często nie płaci należnych wynagrodzeń. Przedsiębiorstwa – jak sądzimy – nie tworzą społecznej wartości dodanej na poziomie lokalnym, nie płacą należnych podatków i w dodatku nie przyczyniają się do tworzenia tak oczekiwanych miejsc pracy”⁹⁸.

Jednak Bolesław Rok sądzi, że nie jest tak źle, jak to wynika z badań, że nie doceniamy „obywatelskich powinności spełnianych mimo wszystko przez firmy i w ogóle niewiele oczekujemy od firm. W dodatku indywidualne doświadczenie statystycznego Polaka pokazuje, że wcale w tych prywatnych firmach nie jest tak źle, chociaż mogłoby być lepiej”⁹⁹.

O stanie przestrzegania prawa do pracy, obecnego zarówno w wielu wypowiedziach obecnych w etyce biznesu, jak i w innych normatywnych dokumentach, informują liczne dane statystyczne dotyczące skali zatrudnienia, bezrobocia, a o skali przestrzegania praw informują sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy. W sprawozdaniu PIP za 2011 rok znajduje się informacja, że w 2011 roku ujawniono 83 692 wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę. Najwięcej takich sytuacji ujawniono w budownictwie (23 072 ujawnionych wykroczeń i przestępstw), następnie w handlu i naprawach (20 299)

⁹⁷ Bolesław Rok, *Biznes w społeczeństwie – oczekiwania i ich realizacja*, w: *Świadomość ekonomiczna społeczeństwa i wizerunek biznesu*, pod redakcją Leny Kolarskiej-Bobińskiej, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2004, s. 73–101.

⁹⁸ Ibidem, s. 99.

⁹⁹ Ibidem, s. 99–100.

oraz przetwórstwie przemysłowym (17 868)¹⁰⁰. W tym czasie inspektorzy PIP wydali 8 100 decyzji dotyczących wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia. Decyzje dotyczyły należności w kwocie 82 200 mln zł¹⁰¹. W tym czasie do organów PIP wpłynęło 41 700 skarg, w tym najwięcej (35%) skarg zgłosili byli pracownicy, 25% pracownicy. Najwięcej skarg dotyczyło wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych (37%), następnie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy (20%), warunków pracy (10%)¹⁰². O faktycznym poziomie przestrzegania praw pracowników świadczą także międzynarodowe badania porównawcze dotyczące jakości pracy. Zgodnie z nimi w Polsce odsetek prac bardzo niskiej i niskiej jakości wynosił ponad 60% (bardzo niskiej 42%, niskiej 19,6%) i sytuował Polskę na przedostatnim miejscu badanych państw, przed Rumunią. Najlepsza sytuacja jest w Szwecji, gdzie prace o bardzo niskiej i niskiej jakości stanowią 27,6% prac (bardzo niska jakość 13,3%, niska 14,2%)¹⁰³. Drobnym przyczynkiem potwierdzającym przedstawioną ocenę jest informacja podana przez *Dziennik Gazetę Prawną*¹⁰⁴, że do biur pośrednictwa pracy miesięcznie trafia od 35 tysięcy do 80 tysięcy ofert zatrudnienia, aż w 80% ofert proponowane jest minimalne wynagrodzenie.

Wskazę teraz najważniejsze standardy praw pracowniczych obecne w przykładowych dokumentach międzynarodowych i krajowych. Etyczne standardy pracy obecne są w mniej lub bardziej wiążących dokumentach międzynarodowych i krajowych. Przykładami mogą być *Global Compact*, a drugiej strony *Kodeks etyki w działalności gospodarczej* opracowany przez Krajową Izbę Gospodarczą.

¹⁰⁰ *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2011 rok*, załącznik 3a, s. 196.

¹⁰¹ *Ibidem*, s. 20.

¹⁰² *Ibidem*, s. 27.

¹⁰³ Rafael Muñoz de Bustillo, Enrique Fernández-Macias, José-Ignacio Antón, Fernando Esteve, *Measuring More Than Money: The Social Economics of Job Quality*, 2011; inf. za Ryszard Szarfenberg <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/>; dostęp 5.03.2012 r.

¹⁰⁴ *Dziennik Gazeta Prawna*, 13.03.2012 r.

Dokument o nazwie *Global Compact*¹⁰⁵ został przedstawiony przez Sekretarza Generalnego ONZ Kofi Annana 31 stycznia 1999 roku na Światowym Forum Ekonomicznym. Źródłem zasad obecnych w tym dokumencie są normy obecne w *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka*, reguły prawa pracy określone przez Międzynarodową Organizację Pracy oraz ustalenia *Szczytu Ziemi* odbytego w Rio de Janeiro. W skali ONZ dokument ten został formalnie wprowadzony 26 lipca 2000 roku. Natomiast w Polsce stało się to 11 kwietnia 2001 roku na specjalnej konferencji zorganizowanej przez Ambasadę ONZ w Warszawie i Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. W Polsce koordynacją Inicjatywy Sekretarza Generalnego ONZ *Global Compact* zajmuje się Biuro Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP). *Global Compact* pierwotnie składał się z dziewięciu zasad, w 2004 roku dodano dziesiątą. W ten sposób dokument ma cztery części poświęcone: prawom człowieka (zasady 1 i 2), standardom pracy (zasady 3–6), środowisku naturalnemu (zasady 7–9), przeciwdziałaniu korupcji (zasada 10). Treść wszystkich zasad jest następująca¹⁰⁶:

1. Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową.
2. Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.
3. Poszanowanie wolności stowarzyszania się i przyznanie prawa do prowadzenia negocjacji zbiorowych.
4. Eliminacja wszystkich form pracy przymusowej.
5. Zniesienie wykonywania pracy przez dzieci.
6. Przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia i wykonywania zawodów.
7. Popieranie prewencyjnego podejścia do kwestii związanych z ochroną środowiska.
8. Podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie postawy odpowiedzialności wobec środowiska przyrodniczego.

¹⁰⁵ Patrz: Wojciech Gasparski, *Kodeksy etyczne: ich struktura i treść*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym”, t. 5, Łódź 2002, s. 227–239.

¹⁰⁶ Global Compact Network. Poland, <http://www.globalcompact.org.pl/>; dostęp 21.11.2012 r.

9. Popieranie rozwoju, stosowania i rozpowszechniania przyjaznych środowisku technologii.
10. Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu.

Także w Polsce podejmowane są próby opracowania wzorcowych zasad, a nawet wzorcowego kodeksu etycznego firm. W 1994 roku opracowany został przez Krajową Izbę Gospodarczą *Kodeks etyki w działalności gospodarczej*¹⁰⁷. Kodeks skierowany jest do członków organizacji, lecz jednocześnie KIG apeluje do innych organizacji o upowszechnianie i przestrzeganie przez podmioty gospodarcze zasad w nim zawartych. Kodeks składa się z kilku zasadniczych części, dotyczących stosunków z klientami, akcjonariuszami, udziałowcami i innymi inwestorami, kontrahentami, relacji z konkurencją, relacji z władzami i lokalnymi społecznościami, środowiska naturalnego, związków biznesu z polityką, zamówień publicznych, stosunków z międzynarodowym biznesem. Dokument posiada preambułę oraz zasady dotyczące wdrażania kodeksu. W kolejności części, na czwartym miejscu, obecne są zasady dotyczące stosunków z pracownikami. Dział dotyczący pracowników jest najbardziej rozbudowany, ma osiemnaście punktów oraz zakończenie definiujące cel firmy, którym „powinno być stworzenie korzystnego klimatu pracy i szans dla pracowników oraz szczere wyjaśnianie wszelkich kwestii dotyczących zachowań i decyzji uważanych za naganne etycznie”. Punktem wyjścia zasad określających relacje firmy z pracownikami jest postulat oparcia ich na szacunku i godności osobistej pracowników. Następnie kilka zasad dotyczy potrzeby określenia reguł przyjmowania do pracy, awansowania, czytelnych reguł wynagradzania. Reguły te powinny odwoływać się do kwalifikacji, zapewnienia stabilnych miejsc pracy, rzetelnej informacji o perspektywach zatrudnienia. W tej grupie znajduje się również zasada dotycząca przeciwdziałania dyskryminacji, przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu „i innych form maltretowania psychicznego lub fizycznego

¹⁰⁷ *Kodeks etyki w działalności gospodarczej*, <http://www.kig.pl/files/Kodeks%20etyki%20dla%20przedsiębiorców.pdf>; dostęp 22.11.2012 r.

pracowników”. Następna grupa zasad dotyczy konieczności zapewnienia bezpiecznych, zdrowych warunków pracy. Obecne są także reguły dotyczące ochrony danych osobowych, w tym danych medycznych. Kolejne reguły dotyczą pomocy firmy w podnoszeniu kwalifikacji przez pracowników i wspierania ich kariery. Sformułowane jest oczekiwanie, że firma będzie informować pracowników o celach swej działalności i zadaniach na poszczególnych stanowiskach pracy. W kodeksie występują zasady dotyczące przeciwdziałania konfliktowi interesu. Pojawiają się reguły dotyczące pracowników odchodzących na emeryturę, firma ma uznać szczególne obowiązki wobec nich oraz powinna wspierać więzi koleżeńskie z emerytami, a przy wyborze dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego powinna wybrać ofertę najbardziej korzystną dla pracowników. Firma powinna również rzetelnie informować o opłacanych składkach na ubezpieczenie społeczne. W kodeksie występują reguły wskazujące na potrzebę komunikacji „z każdym pracownikiem”, informowania i konsultowania pracowników w zespołach, w których pracują. Dość enigmatycznie zauważona jest możliwość negocjowania z pracownikami i równie tajemniczo kodeks wypowiada się o związkach zawodowych. Odpowiedni zapis brzmi następująco: „Tam gdzie jest to możliwe, pracownicy będą także należycie reprezentowani w negocjacjach. Jeśli istnienie odpowiednie porozumienie ze związkami zawodowymi¹⁰⁸, firma zapewni stosowne rozwiązania, które ułatwią konstruktywny dialog”. W ostatnim punkcie zasad kodeks deklaruje, że „w przypadku konieczności zwolnienia pracowników, firma podejmie starania, aby w miarę możliwości pomóc w znalezieniu nowej pracy”.

Istnieją liczne standardy zachowań, działań etycznych w działalności gospodarczej, gdzie występują również wątki dotyczące pracowników. Przykładowo można wspomnieć o: ISO 26000, SA 8000, AA 1000, EK 1000, *Etyczna firma. Pakiet narzędziowy dla wdrożenia standardów etycznych w małej i średniej firmie*, przygotowany przez Jerzego Cieślaka i Wojciecha Gasparskiego. W oparciu o niektóre z nich przeprowadzane są audyty oraz raporty etyczne.

¹⁰⁸ A więc nie przyjmuje się jako oczywistej zasady o *poszanowaniu wolności stowarzyszania się i prawa do prowadzenia negocjacji zbiorowych* obecnej w prawie, a także w *Global Compact* i innych tego typu dokumentach.

1.5. Metoda badawcza

Prezentowana praca jest analizą treści kodeksów etycznych firm. Analiza treści¹⁰⁹ jest techniką badawczą służącą do systematycznego i ilościowego opisu zawartości jakiegoś przekazu. W tym przypadku chodzi o badanie kodeksów etycznych firm, w których poszukiwane i analizowane będą treści dotyczące praw i obowiązków pracowników. Oczywiście badanie takie jest sensowne tylko wówczas, gdy uwzględnia różne konteksty. Analiza jest realizowana według kwestionariusza składającego się z kilku części, w których sformułowane są pytania dotyczące nie tylko obecności praw i obowiązków pracowników, lecz także takie, które umożliwiają usytuowanie praw i obowiązków w kilku płaszczyznach, ważnych dla ich realizacji. Treść pytań jest efektem nałożenia się dwóch czynników. Wynika przede wszystkim z analizy oczekiwań formułowanych w etyce biznesu wobec zasadniczych treści kodeksów etycznych, w tym kodeksów etycznych firm. W etyce biznesu, o czym była mowa wyżej, wobec kodeksów etycznych firm formułowanych jest wiele oczekiwań. Ważne oczekiwania sformułowane są także w wielu dokumentach o charakterze międzynarodowym i krajowym. Źródłem inspiracji do sformułowania wobec kodeksów etycznych firm określonych pytań był także wstępny przegląd kodeksów, poszukiwanie powtarzających się wątków.

Traktuję kodeksy etyczne jako przejaw wyobrażeń etycznych ich twórców. Oznacza to, że nie podejmuję problemów dotyczących faktycznego przestrzegania kodeksów, a także ich zgodności z prawem. Chcę ujawnić strukturę kodeksów, wydobyć te elementy, które przy analizie pojedynczego kodeksu są mniej widoczne, albo w ogóle nie są widoczne i stają się czytelne w zestawieniu z innymi. Nie jest także ważne, że część zasad obecnych w kodeksach powtarza reguły obecne w prawie, bo z kolei większość reguł prawa dotycząca praw pracowni-

¹⁰⁹ Babbie Earl, *Podstawy badań społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 358–370; Janusz Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, „Śląsk”, Katowice 2010, s. 182–191.

czych nie jest obecna w kodeksach i właśnie wybór niektórych świadczy o pewnych etycznych preferencjach autorów.

Zasadniczym przedmiotem zainteresowania jest badanie praw i obowiązków pracowniczych w kodeksach etycznych firm. O ile się orientuję, problem ten, do tego w ten sposób badany, nie był dotąd przedmiotem analizy.

Przystępując do badania, sformułowałem kilka pytań badawczych, na które chciałem uzyskać odpowiedzi. W przypadku prezentowanego badania są to następujące pytania:

1. Jacy interesariusze są obecni w kodeksie?
2. Jak autorzy/sygnatariusze kodeksu uzasadniają jego rolę? Po co został przygotowany i ogłoszony?
3. W jaki sposób powstał kodeks, czy został przyjęty arbitralną decyzją władz firmy, czy w wyniku jakichś dyskusji?
4. Czy kodeks przewiduje istnienie rzecznika ds. etyki lub podobnej instytucji, czy też władze firmy utożsamiają kompetencje menedżerskie z kompetencjami etycznymi (tym samym kwestionując takie kompetencje i podmiotowość pozostałych pracowników)?
5. Jaki typ firmy (krajowa, międzynarodowa) sygnuje kodeks?
6. Jaki typ orientacji etycznej prezentuje kodeks (społeczna czy profitowa)?
7. Czy w kodeksach etycznych obecne są prawa i obowiązki pracownicze?
8. Jakie prawa pracownicze są wymienione w kodeksie?
9. Czy wśród praw obecne jest prawo do współtworzenia kodeksu, partycypacji w zarządzaniu?
10. Jakie obowiązki pracownicze są wymienione w kodeksie?
11. Czy wśród obowiązków występują takie, które świadczą o kwestionowaniu praw pracowniczych, podmiotowości, godności pracowników?

Poszukując odpowiedzi na te pytania, przygotowałem kwestionariusz składający się z kilku części, w których sformułowane są pytania dotyczące nie tylko obecności praw i obowiązków pracowników, lecz

także takie, które umożliwiają usytuowanie praw i obowiązków w kilku kontekstach ważnych dla ich realizacji. Treść pytań kwestionariusza wynika z przedstawionych wyżej problemów badawczych oraz zasygnalizowanej wcześniej analizy oczekiwań formułowanych w etyce biznesu wobec zasadniczych treści kodeksów etycznych, w tym kodeksów etycznych firm. W etyce biznesu wobec kodeksów etycznych firm formułowanych jest wiele oczekiwań. Pozwalają one na przedstawienie zasadniczych hipotez badawczych, które zostaną sprawdzone dzięki przygotowanemu kwestionariuszowi.

Pytania, a w konsekwencji hipotezy badawcze sformułowane są na różnych poziomach, bardziej i mniej zasadniczych. Jeśli chodzi o poziom zasadniczy, to poszukuję odpowiedzi na pytanie, czy kodeksy etyczne firm traktują pracowników podmiotowo jako szczególny czynnik kapitału firmy, szczególne dobro, czy też traktują pracowników przedmiotowo jako jeden z wielu składników kapitału bądź nawet nakładają nich szczególne (nadmierne) obowiązki. Przy czym nie chodzi o zadowolenie się obecnością stwierdzeń o charakterze ogólnym, obecnych najczęściej w częściach wstępnych takiego dokumentu, lecz o pewne konkretniejsze propozycje i ich skonfrontowanie. Charakter kodeksów, chęć wykorzystania takiego dokumentu do budowy wizerunku firmy, a także pewne oczekiwania formułowane wobec kodeksów etycznych firm powinny sprzyjać obecności kodeksów traktujących pracowników podmiotowo, partnersko, jako szczególne dobro. Jednak informacje obecne zarówno w części literatury etycznej, jak i różnych raportach dotyczących faktycznego przestrzegania praw pracowniczych, powinny sformułować przypuszczenie, że te niepożądane sytuacje także mogą mieć odzwierciedlenie w kodeksach. Dlatego na podstawie wcześniej przedstawionego przeglądu problemów dotyczących praw pracowniczych można postawić ambiwalentną podstawową hipotezę dotyczącą sposobu traktowania praw pracowniczych w kodeksach etycznych firm. **Można przypuszczać, że w analizowanych dokumentach powinno być obecne podmiotowe traktowanie pracowników, nawet powinno dominować, powinny też znaleźć się tam także takie reguły, które mają inny charakter, mniej korzystny dla pracowników.**

Można sformułować dalsze pytania i hipotezy dotyczące zróżnicowanej analizy kolejnych części kodeksów. Odwołując się do problemów zasygnalizowanych poprzednio, można wyodrębnić następujące kwestie, jak: orientacja etyczna kodeksu, obecność interesariuszy, typ firmy, sposób powstania kodeksu i jego status organizacyjny w firmie, prawa i obowiązki pracownicze. Pewne znaczenie ma także poszukiwanie odpowiedzi na pytanie o powody przedstawienia kodeksu.

Pierwsza grupa pytań dotyczy tego, jaka orientacja etyczna obecna jest w analizowanym kodeksie, czy firma posiadająca kodeks reprezentuje orientację społeczną, czy profitową. **Wydaje się, że powinna to być orientacja społeczna.** Trudno przypuszczać, że firma reprezentująca orientację profitową podjęłaby trud opracowania dokumentu, w którym ogłasza, że w działalności gospodarczej zysk firmy jest jedynym celem, jedyną misją firmy. Jednak dla porządku problem należy zauważyć, ponieważ można ewentualnie przypuszczać, że inaczej różne kwestie obecne w kodeksie powinny być rozstrzygane przez kodeksy o nastawieniu profitowym, a inaczej – społecznym.

Druga grupa pytań dotyczy tego, jacy interesariusze obecni są w kodeksie. Poszukiwane są wypowiedzi dotyczące następujących interesariuszy: pracowników, klientów, właścicieli (akcjonariuszy, inwestorów), państwa, dostawców, środowiska przyrodniczego, społeczności lokalnych. Proporcje obecności wypowiedzi dotyczących różnych interesariuszy pozwolą na określenie stopnia wyróżnienia pracowników jako interesariuszy. W literaturze przedmiotu zgłaszane są oczekiwania dotyczące obecności wszystkich wymienionych interesariuszy w kodeksach, dlatego **oczekują porównywalnego poziomu obecności różnych interesariuszy.**

W literaturze przedmiotu obecne są opinie o nieco innym stosunku różnych typów firm do kodeksów etycznych, a w szczególności do praw i obowiązków pracowniczych, dlatego w kwestionariuszu pojawiają się pytania o typ firmy ogłaszającej kodeks. Czy w szczególności jest to firma międzynarodowa (jej oddział w Polsce), czy też firma krajowa. W przypadku drugiej grupy wyodrębniam jeszcze firmy notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych. **Nie mam jednoznacznej hipotezy dotyczącej tego, jak firmy krajowe i ponadnarodowe uj-**

mują prawa pracowników. Przywoływani autorzy bardzo odmiennie widzą ten problem. Niektórzy pozytywnie wyróżniają firmy ponadnarodowe, choć są także opinie krytyczne.

Kolejna grupa pytań dotyczy sposobu powstania kodeksu i jego statusu organizacyjnego w firmie. Chodzi o to, czy kodeks etyczny powstał w efekcie dialogu partnerów społecznych, dialogu pracowników i (lub) ich przedstawicieli z właścicielami, kadram zarządzającą. W literaturze przedmiotu podkreśla się znaczenie współudziału interesariuszy, w tym szczególnie pracowników, w opracowaniu kodeksu, **dlatego oczekuję, że w analizowanych kodeksach znajdą się zasady określające udział pracowników w opracowaniu i ewentualnej modyfikacji kodeksu.** Byłyby to jedne z najmocniejszych wskaźników podmiotowego traktowania pracowników. Wymóg podmiotowego traktowania pracowników podkreślany w etyce biznesu powinien także wiązać się z symetrią praw i obowiązków, a w szczególności przyjęcia generalnej zasady symetrii między traktowaniem przez firmę kodeksu jako swojego zobowiązania i w efekcie – obowiązku egzekwowanego wobec pracowników. Problem ten sprawdzam, pytając czy pracownicy składają oświadczenia o zapoznaniu się z kodeksem i jakie konsekwencje mogą ich spotkać w sytuacji naruszania zasad kodeksu, a drugiej strony czy kodeks etyczny jest zobowiązaniem firmy.

I kolejny wątek, interesuje mnie, czy kodeks przewiduje istnienie rzecznika do spraw etyki (lub podobnej instytucji), czy też obowiązek przestrzegania kodeksu nałożony jest na kadrę zarządzającą jako kolejny element ich władzy. Podmiotowe traktowanie pracowników raczej powinno łączyć się z przyjęciem założenia, że wszyscy ludzie posiadają zdolność zauważania i trafnego rozstrzygania dylematów etycznych. Dlatego **podmiotowe traktowanie pracowników powinno łączyć się z obecnością jakiejś instytucji „zarządzającej etyką”, odrębnej od struktur zarządzania, takich jak rzecznik do spraw etyki.** Taka sytuacja pozwala przypuszczać, że rzecznik do spraw etyki jest arbitrem między pracownikami a firmą i dzięki temu istnieje szansa na symetrię między prawami i obowiązkami pracowników.

Największa grupa pytań dotyczy obecności praw pracowniczych. Pytania zostały sformułowane w oparciu o rozpoznanie dyskusji obec-

nej w etyce biznesu, dotyczącej praw pracowniczych. Pragnę sprawdzić, w jakim stopniu w kodeksach etycznych firm obecne są oczekiwania zgłaszane przez etyków zajmujących się etyką biznesu. Jednocześnie w formułowaniu pytań starałem się przede wszystkim uwzględnić te dotyczące obecności w kodeksach zasad obecnych w *Global Compact* oraz we wzorcowym *Kodeksie etyki w działalności gospodarczej* przedstawionym przez Krajową Izbę Gospodarczą. Ważnym źródłem informacji dotyczącej tego, które z potencjalnych pytań uwzględnić, był wstępny przegląd kodeksów. W ten sposób pojawiły się pytania nieobecne w literaturze przedmiotu. W literaturze dotyczącej kodeksów etycznych firm jest wiele szlachetnych propozycji, wiele szlachetnych oczekiwań dotyczących praw pracowniczych. Jednocześnie w części wypowiedzi są stwierdzenia o naruszaniu tych praw. Dlatego wśród pytań dotyczących obecności praw pracowniczych w kodeksach etycznych firm znajdują się również takie, które powinny ułatwić określenie granic gotowości przestrzegania praw.

Ostatnia grupa pytań dotyczy obecności obowiązków pracowniczych. Praca w firmie wiąże się z koniecznością przestrzegania pewnych obowiązków. Nie jest to kwestionowane. Lista obowiązków została przygotowana przede wszystkim na podstawie wstępnego przejrzenia kodeksów. Na liście, obok zasad (wydaje się, zrozumiałych, niebudzących zasadniczych wątpliwości), takich jak wymóg troski o firmę, jej markę i zasoby, znajdują się również wątpliwe, jak obowiązek lojalności także po odejściu z firmy, bez określenia czasu trwania tej zasady. Obecność takich zasad pozwala uznać reguły określające obowiązki pracowników jako najbardziej znaczące wskaźniki faktycznego nastawienia do pracowników.

W rezultacie powyższych uwag w badaniu stawiam następujące hipotezy, ułożone według stopnia ważności, które im przypisuję:

1. W kodeksach etycznych powinny dominować takie, które reprezentują podmiotowe traktowanie pracowników.
2. Dlatego w kodeksach etycznych firm powinny być zasady określające udział pracowników w przygotowywaniu i zmianach kodeksu.

3. Podmiotowe traktowanie pracowników powinno łączyć się z obecnością instytucji „zarządzających etyką”, takich jak rzecznik do spraw etyki, odrębnych od struktur zarządzania.
4. W kodeksach powinna dominować orientacja społeczna.
5. W kodeksach etycznych firm różni interesariusze (w tym pracownicy) powinni występować w porównywalnych, wysokich, proporcjach.
6. Nie wiem, czy pojawią się różnice w sposobach traktowania praw pracowniczych przez firmy krajowe i ponadnarodowe.

Analizie poddałem 49 kodeksów. Pozyskane zostały z internetu, ze stron firm, które przyjęły i w ten sposób opublikowały kodeks. Punktem wyjścia pozyskania odpowiednich dokumentów było wpisanie do wyszukiwarki hasła „kodeksy etyczne firm”. Z punktu widzenia autora analizy jest to dobór przypadkowy, a przynajmniej jest to dobór o nieznanym mu regułach. Z pewnym zastrzeżeniem można więc powiedzieć, że wyniki analizy mogą być charakterystyczne, znaczące dla najczęściej wybieranych w internecie kodeksów etycznych firm. Następnie według uzyskanej kolejności pobierałem kodeksy ze stron firm. Sposób pozyskania i liczebność próby upoważnia mnie (z pewną skromnością) do przeprowadzenia analizy ilościowej zawartości kodeksów etycznych, choć nie jest to rzeczą najważniejszą. Moim zamiarem jest, jeśli to okaże się możliwe, sformułowanie wniosków o charakterze jakościowym, pozwalającym na określenie typów kodeksów, w różny sposób traktujących prawa i obowiązki pracownicze. Uzyskany efekt pozwoli w przyszłości na analizę kolejnych kodeksów etycznych według opracowanej metody.

Przeanalizowane kodeksy są sygnowane przez firmy o różnym charakterze, są wśród nich bardzo duże przedsiębiorstwa międzynarodowe (lub ich krajowe oddziały), produkcyjne, handlowe, budowlane, usługowe, są firmy krajowe, duże i bardzo małe, lokalne, także o zróżnicowanym profilu działania.

Przez dłuższy czas zastanawiałem się, w jaki sposób przedstawić informację o analizowanych kodeksach etycznych firm. Biorąc pod uwagę jawność warsztatu badawczego, najlepiej byłoby przedstawić listę

nazw kodeksów przypisanych konkretnym firmom. Jednak postąpiłem inaczej – zakodowałem nazwy kodeksów oraz nazwy firm i na końcu książki dodałem listę tak zadokowanych dokumentów, podając tylko podstawowe informacje o rodzaju aktywności danej firmy. Postąpiłem tak, ponieważ uznałem, że moim celem jest zaobserwowanie zasadniczych postaw obecnych w kodeksach etycznych, a nie chwalenie bądź krytykowanie konkretnych firm.

Analiza jest dwupoziomowa. W pierwszej kolejności badanie polega na ukazaniu częstotliwości różnych zmiennych, wyodrębnionych w kwestionariuszu. Przede wszystkim przedstawione są proporcje w całości zbioru analizowanych kodeksów, a następnie w kodeksach sygnowanych przez firmy międzynarodowe (i ich krajowe oddziały) oraz krajowe. Mam świadomość niejednoznaczności określenia, która firma ma charakter międzynarodowy, a która – krajowy. W wyborze kieruję się wiedzą uzyskaną z różnych źródeł, w tym przede wszystkim wiedzą potoczną. W analizowanych kodeksach etycznych 28 (tj. w 57,1%) jest sygnowanych przez firmy o zasięgu międzynarodowym i ich polskie oddziały. Natomiast 21 (tj. 42,9%) sygnowanych jest przez firmy o zasięgu krajowym. Do tej grupy zaliczam również kilka dużych firm, niektóre z nich wykraczają w swym działaniu poza Polskę, jednak są na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Jest ich za mało (cztery firmy), aby było sensowne ich wydzielenie w odrębną grupę, dlatego w analizie włączam je do firm krajowych. W ten sposób wyodrębniam dwie grupy firm, rezygnując z odrębnej grupy tworzonej przez firmy obecne na GPW.

Jednak ponieważ badane problemy są nieco inaczej ujmowane w poszczególnych kodeksach, dlatego prezentacja częstotliwości zmiennych wiąże się z ukazaniem ich charakterystyki obecnej w wybranych kodeksach. Chodzi o ujawnienie sposobów rozumienia poszczególnych problemów. Następnie, wykorzystując program IBM SPSS Statistics 20, filtruję wybrane dane, poszukując zależności między niektórymi zmiennymi. W szczególności badałem współistnienie cech świadczących o podmiotowym bądź przedmiotowym traktowaniu pracowników. W podobny sposób postępuję, badając ewentualne zależności między wybranymi typami zmiennych. W ten sposób chcę przejść do kolejnego etapu, pró-

bując znaleźć cechy charakteryzujące wyróżnione postawy wobec pracowników oraz ich praw, a następnie wyróżniam określone typy kodeksów etycznych, w których obecny jest wyróżniony sposób traktowania praw pracowniczych. Wyróżnione typy kodeksów konfrontuję z typami firm (krajowymi i międzynarodowymi) oraz typami orientacji etycznych.

Rozdział 2

Interesariusze oraz typy orientacji etycznej obecne w kodeksach

2.1. Grupy interesariuszy obecne w kodeksach

W analizie kodeksów etycznych poszukiwałem informacji o następujących, podstawowych grupach interesariuszy: pracownikach, klientach, właścicielach (akcjonariuszach, inwestorach), państwie, dostawcach, środowisku przyrodniczemu, społecznościach lokalnych. Wymienieni interesariusze w analizowanych dokumentach byli obecni w zróżnicowanej częstotliwości. W każdym kodeksie znajdują się zapisy dotyczące pracowników. Następni są klienci oraz państwo. Obie grupy obecne są w 44 kodeksach (tj. w 89,8%). W dalszej kolejności występują zapisy dotyczące środowiska przyrodniczego (w 75,5% kodeksów), dostawców i społeczności lokalnych (w 73,5% kodeksów) i na końcu listy wyborów znajdują się właściciele (w 55,1% kodeksów).

Tab. 1. Grupy interesariuszy obecne w kodeksach

Lp.	Interesariusze	Liczebność	%
1	Pracownicy	49	100,0
2	Klienci	44	89,8
3	Państwo	44	89,8
4	Środowisko przyrodnicze	37	75,5
5	Dostawcy	36	73,5
6	Społeczności lokalne	36	73,5
7	Właściciele	27	55,1

Źródło: badania własne. N=49.

2.1.1. Pracownicy

Wszystkie kodeksy etyczne firm, zarówno o zasięgu międzynarodowym, jak i krajowym, w jakimś stopniu zauważają pracowników, przedstawiają ich prawa, obowiązki, sytuują w wizji i misji firmy. W niektórych kodeksach zapisy dotyczące pracowników znajdują się już w częściach początkowych prezentujących podstawowe zasady firmy. Tak dzieje się w kodeksie firmy [01]¹, gdzie można znaleźć następujące uwagi:

„W celu realizacji celów przedsiębiorstwa stawiamy na wydajność i kompetencje naszych pracowników. Poprzez podnoszenie kwalifikacji zapewniamy odpowiedni poziom wiedzy w przedsiębiorstwie, wspieramy indywidualny rozwój każdego pracownika, dbamy o zapewnienie stosownych informacji i odpowiednie warunki pracy. Każdy pracownik powinien sam aktywnie uczestniczyć w procesie zdobywania informacji, powinien dążyć do pogodzenia własnych celów z celami przedsiębiorstwa i te ostatnie traktować priorytetowo”.

Przedstawiono także kilka zasad określających relacje między pracodawcą a pracownikiem. Dotyczą one: obopólnych (pracodawcy i pracownika) korzyści wynikających z przestrzegania standardów etycznych i prawnych; otoczenia pracy przyciągającego pracowników o wysokich kwalifikacjach; równości szans; środowisku pracy pozbawionym dyskryminacji; polityce „otwartych drzwi” umożliwiającej wszystkim pracownikom dostęp do kadry menadżerskiej; kulturze ukierunkowanej na osiągnięcie sukcesu, w połączeniu z konkurencyjnym systemem wynagrodzeń, cyklicznym wykonywaniem obiektywnych ocen [01].

W innych kodeksach (np. [13] i wielu innych) pracownikom poświęcone są odrębne części, rozdziały. W takim przypadku podobne rozdziały poświęcone są także innym interesariuszom. Rozdziały te

¹ Numery w kwadratowym nawiasie odnoszą się do jednego z analizowanych kodeksów etycznych (a także oznaczają firmy, które sygnują dany kodeks). Podstawowe informacje o tych firmach znajdują się w wykazie na końcu książki.

znajdują się w różnych miejscach struktury tekstu. Przykładowo, w kodeksie etycznym [15] znajduje się na drugim miejscu, a w [08] i [09] – na trzecim. W rozdziałach przedstawiane są zarówno prawa pracowników, zobowiązania firmy wobec pracowników, jak i obowiązki pracowników. Przy czym obowiązki pracowników nie są zazwyczaj zgromadzone w jednym miejscu (jak to bywa w przypadku przedstawiania praw), lecz są rozproszone. W kodeksie etycznym [14] również jest odrębny rozdział o pracownikach. Zawiera on wiele interesujących zapisów, np. prawo do niewykonywania, w określonych sytuacjach, poleceń przełożonego, wybór przez pracowników Rzecznika ds. Etyki, zasadę polityki „otwartych drzwi”.

W kodeksach, w których występują odrębne części poświęcone pracownikom, znaleźć można wiele wzniosłych słów. W kodeksie etycznym [42] obecne są następujące:

„Kluczową wartością [42] są pracownicy. To pracownicy realizują procesy biznesowe i biorą odpowiedzialność za poprawę ich wyników. To pracownicy reprezentują firmę w kontaktach z klientami i kontrahentami. To pracownicy przyczyniają się do zawartego w misji firmy innowacyjnego rozwoju”.

Jednak w większości wypadków zasady dotyczące pracowników nie są zgromadzone w jednym miejscu, lecz w wielu – poświęconych innym sprawom: zasadom polityki antykorupcyjnej, konfliktowi interesów.

Bardziej szczegółowe zasady opisujące prawa i obowiązki pracowników znajdują się w dalszej części opracowania.

2.1.2. Klienci

Następną w częstotliwości wyborów grupą interesariuszy są klienci firm. Zasady dotyczące klientów znajdują się w zdecydowanej większości kodeksów etycznych (89,8%). W kodeksach firm międzynarodowych i krajowych problemy klientów usytuowane są odmiennie. W kodek-

sach firm międzynarodowych sprawy klientów występują w 89,3% i zajmują drugie miejsce w hierarchii wyborów. Natomiast w kodeksach firm krajowych obecne są w 90,5% kodeksów, lecz zajmują trzecie miejsce w hierarchii, po aprobachie dla państwa.

Podobnie jak w przypadku pracowników zapisy dotyczące klientów występują w częściach początkowych, określających główne zasady kodeksu, związanych z przedstawieniem czy przypomnieniem misji i wizji firmy. Znajdują się również w odrębnych częściach, lecz także rozrzucone są w całym dokumencie, w kontekście innych reguł. W kodeksach etycznych znajdują się zarówno reguły bardzo szczegółowe, jak również wzniosłe deklaracje dotyczące znaczenia klientów dla danej firmy. Ponieważ analiza nie dotyczy tej grupy interesariuszy i informacje dotyczą tylko zasygnalizowania usytuowania klientów w kodeksach, dlatego zwrócę uwagę tylko na bardziej wzniosłe zapisy dotyczące roli tych interesariuszy. W kodeksie firmy [01] w *Słowie wstępnym* stwierdza się, że ich sukces opiera się na zaufaniu klientów. A w kolejnych częściach jego twórcy dodają, że realizują uzasadnione wymagania i oczekiwania klientów. W dokumencie [02] zapisane jest, że kierują się odpowiedzialnością za sukcesy klientów, szacunkiem oraz otwartością na ich potrzeby. Firma dostarcza im, piszą, usługi najwyższych standardów. W dokumencie [09] na pierwszym miejscu wśród interesariuszy wymienia się właśnie klientów. Natomiast w kodeksie [08] w części charakteryzującej podstawowe wartości klientów wymienia się zaraz za akcjonariuszami, a pisząc o klientach, systematycznie czyni się to, używając dużej litery. W innym kodeksie, firmy [12], stwierdza się, że ich sukces zależy od sukcesu ich klientów. Dążą także do tego, piszą, aby pomóc klientom w uzyskaniu przewagi konkurencyjnej i wszystkich klientów traktują jednakowo uczciwie. Z kolei w kodeksie [20] obecne jest stwierdzenie, że zadowolenie klientów jest gwarantem sukcesu Spółki. Firma oczekuje od swoich pracowników zachowania wysokiej jakości relacji z klientami poprzez utrzymywanie stosunków biznesowych opartych na etyce zawodowej, uczciwości i wzajemnym szacunku. Jeszcze dalej idzie formuła obecna w kodeksie etycznym [23], piszą bowiem o swojej pierwszej zasadzie: „wykraczamy poza oczekiwania naszych klientów”. Na zakończenie tego przeglądu jesz-

cze dwie wypowiedzi. W kodeksie etycznym [32] będącym tłumaczeniem kodeksu firmy macierzystej znajdujemy takie sformułowanie:

„Zapewniamy wysoką jakość i wartość, konkurencyjne ceny oraz uczciwe transakcje tym, którzy korzystają z naszych produktów i usług. Postępujemy z naszymi klientami zgodnie z prawem i etyką”.

Natomiast w dokumencie [35] czytamy:

„Wypełniamy zobowiązania i umowy zawarte z klientem. Naszej pracy towarzyszy idea osiągania korzyści i satysfakcji przez obie strony. Budujemy długotrwałe relacje z klientem oparte na zaufaniu i jasnych zasadach współpracy. Świadczymy wysokiej jakości usługi dostosowane do potrzeb klienta”.

2.1.3. Państwo

W zdecydowanej większości kodeksów etycznych (89,8%) padają mniej lub bardziej jednoznaczne stwierdzenia o aprobachie dla państwa i prawa. W kodeksach firm międzynarodowych odniesienie się do spraw państwa obecne jest w 85,5% i zajmuje trzecie miejsce w hierarchii. Tymczasem w kodeksach firm krajowych problem ten jest obecny w 95,2% kodeksów oraz zajmuje drugie miejsce w hierarchii, po sprawach pracowników.

I tak, firma [04] w swym kodeksie etycznym stwierdza, że przywiązuje wagę do przestrzegania prawa krajowego i międzynarodowego. A inna międzynarodowa korporacja, [5], głosi, że przestrzega wszystkie prawa obowiązujące w danym kraju. Z kolei firma [10] działająca tylko na rynku krajowym proklamuje, że zobowiązuje się przestrzegać prawo polskie.

Deklaracje o aprobachie dla prawa kraju, w którym firmy działają, pojawiają się nieraz na początku dokumentu, gdzie przedstawiana jest misja firmy bądź podstawowe wartości. Przykładowo sytuacja ta ma miejsce w przypadku kodeksu etycznego [01], [13], [14], [15].

W kodeksach etycznych obecne są nie tylko deklaracje o aprobacie dla prawa krajowego i międzynarodowego, lecz także o utrzymywaniu dobrych kontaktów z władzami państwa. Jedna z firm stwierdza, że przestrzegają najwyższych standardów etycznych we wzajemnych relacjach z władzami. Piszą dalej:

„Pracownicy [12] muszą być szczerzy i dokładni we wzajemnych relacjach z urzędnikami oraz przestrzegać najwyższych norm etycznych przy prowadzeniu interesów z przedstawicielami władz”.

Inna firma, [41], konstatuje, że współpracuje z organami ustawodawczymi i rządowymi w ramach ich prawnych kompetencji.

Jednak bywają także deklaracje bardziej ogólnikowe, umiarkowane. Przykładowo, firma [19] stwierdza tylko, że przyjmuje odpowiedzialną postawę w kraju, w którym podejmuje działalność.

Pojawiają się również deklaracje bardzo szczegółowe, podejmujące wybrane aspekty relacji z państwem i jego władzami. Przykładem może być następujące oświadczenie [41]:

„Jakakolwiek forma lobbyingu może być prowadzona tylko w dozwolonym przez prawo zakresie i w ścisłym poszanowaniu obowiązujących norm, a w każdym razie, zgodnie z Kodeksem i ewentualnymi procedurami przewidzianymi w tym zakresie przez Firmę”.

Wiele stwierdzeń dotyczących relacji firmy z władzami państwa i lokalnymi obecnymi jest w częściach kodeksów poświęconych innym, bardziej szczegółowym problemom, dotyczącym przestrzegania praw i obowiązków pracowniczych, przeciwdziałaniu korupcji, konfliktowi interesów. Problemy te zostaną przedstawione później.

2.1.4. Ochrona środowiska

Problemy ochrony środowiska obecne są w 75,5% kodeksów etycznych firm. W analizowanych kodeksach etycznych firm międzynarodowych problemy ochrony środowiska przyrodniczego obecne są w 78,6%

i zajmują czwarte miejsce w hierarchii. Natomiast w kodeksach firm krajowych obecne są w 71,4% i zajmują szóste (przedostatnie) miejsce.

Deklaracje dotyczące troski o środowisko występują w odrębnych częściach, poświęconych tylko temu problemowi, ale pojawiają się także jako element części poświęconej wielu innym problemom. Zapisy dotyczące wartości ochrony środowiska bywają dość ogólnikowe oraz bardzo szczegółowe. Te ogólniejsze występują w kodeksach firm, które nie eksploatują środowiska w jakiś szczególny sposób. Natomiast te bardziej szczegółowe występują w kodeksach firm, dla których eksploatacja środowiska przyrodniczego jest elementem składowym ich działalności.

Firma [01] w części ogólnej kodeksu, formującej zasady generalne dokumentu, umieszcza zapis, w którym zapowiada troskę o środowisko naturalne. Powołują się przy tym na realizację zasad społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) i obok troski o środowisko przyrodnicze podnoszą także problemy społeczne oraz deklarują, że regularnie zlecają przeprowadzanie raportu dotyczącego realizacji zasad społecznej odpowiedzialności biznesu. Informują również, że raporty te są publikowane. W podobny sposób troskę o środowisko deklaruje firma [03].

Inna firma stwierdza, że jej cele ekologiczne nie ograniczają się do realizacji prawa, lecz realizuje strategię opartą na globalnych standardach, procesach i praktykach [04]. W podobny sposób rzecz ujmuje firma [05], pisząc, że to, co jest dobre dla środowiska, jest również dobre dla niej. Firma, która w pewnym stopniu wykorzystuje energię, pisze, że są świadomi zagrożeń ekologicznych, dlatego starają się kontrolować zużycie energii i innych zasobów naturalnych [09].

Jeszcze inna, [12], zachęca poszczególnych pracowników, pisząc, że troszcząc się o środowisko przyrodnicze, okazuje się szacunek i wsparcie koleżankom i kolegom. Ale w innych kodeksach [38], [43] podobny cel próbuje się osiągnąć bardziej nakazowymi metodami, stwierdzając, że pracownicy są zobowiązani do przestrzegania zasad i procedur chroniących środowisko.

Kolejna firma, [02], deklaruje tylko ogólnikowo, że stara się minimalizować negatywny wpływ na środowisko przyrodnicze. A następnie ogłasza, że

„Firma [38] jest zobowiązana do utrzymywania najwyższych standardów bezpieczeństwa, zdrowia oraz działań na rzecz ochrony środowiska we wszystkich swoich oddziałach. Pracownicy zobligowani są do przestrzegania zasad i procedur ustalonych przez firmę, aby osiągnąć założone cele, tj. bezpieczeństwo, zdrowie i dbałość o środowisko”.

I dalej zobowiązują pracowników do natychmiastowego zgłaszania każdego przypadku niezgodności lub jakichkolwiek niebezpiecznych warunków pracy.

Z kolei firma [43], wykorzystująca w swoich pracach laboratoryjnych zwierzęta, stara się wytłumaczyć, stwierdzając, że

„zmuszona jest prowadzić badania z udziałem zwierząt, aby zagwarantować, że leki dostarczane pacjentom będą bezpieczne i skuteczne. Wykazujemy należytą troskę o nasze zwierzęta doświadczalne i nieustannie doskonalimy politykę i procedury prowadzenia badań na zwierzętach oraz warunki jakie zapewniamy zwierzętom”.

Ale są też firmy, które wywierając znaczący wpływ na środowisko przyrodnicze, poprzestają na dość ogólnikowych stwierdzeniach. W kodeksie jednej z nich, [14], występuje uwaga, że prowadzą i rozwijają swoją działalność w harmonii ze środowiskiem naturalnym i społecznym, realizują politykę zrównoważonego rozwoju oraz formułują wymagania wobec pracowników dotyczące ochrony środowiska. W następnym kodeksie, firmy dość uciążliwej dla środowiska, obecna jest tylko następująca deklaracja:

„Troska o środowisko naturalne i jego ochrona stanowią niezwykle istotne kwestie dla [20]. Pracownicy powinni zawsze podejmować starania by zapewnić, że działalność [20] jest zgodna z obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi ochrony środowiska, mającymi zastosowanie dla danej lokalizacji [20] i wdrażać wytyczne wydawane przez Spółkę w tym zakresie”.

Równie beztrosko postępuje kolejna firma, jej działalność jest bardzo uciążliwa zarówno dla środowiska przyrodniczego, jak i dla ludzi.

W jej kodeksie występuje wprawdzie odrębna część poświęcona środowisku, ale znajduje się w nim wprawdzie dość duży, lecz jednocześnie ogólnikowy zapis:

„Dla [15] ochrona środowiska naturalnego jest przedmiotem nieustannej troski. W ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania [15] wdrożył system zarządzania środowiskiem, aby stale udoskonalać system produkcyjny i redukować ewentualne niekorzystne oddziaływanie na środowisko naturalne. Podejmowane działania dotyczą:

- gospodarki wodno-ściekowej,
- gospodarki odpadami,
- emisji hałasu,
- rekultywacji zdegradowanych terenów przemysłowych i przywracania im wartości użytkowych,
- redukcji emisji pyłów i gazów.

[15] czuje się odpowiedzialny za środowisko naturalne, dlatego dąży do minimalizowania skutków niekorzystnego oddziaływania na środowisko. Priorytetem w tym zakresie jest spełnianie w tym zakresie odpowiednich wymogów prawnych. [15] informuje swoje otoczenie o swoich programach ochrony środowiska”.

Jest wprawdzie faktem, że wykorzystanie środowiska przez tę firmę jest uregulowane bardzo rygorystycznymi regułami prawa, o czym jest mowa w cytowanym tekście, lecz wobec tego można było poprzestać na jeszcze bardziej lapidarnym sformułowaniu. Jeśli postępują inaczej, to można było zauważyć, na czym polega ich szczególna uciążliwość i co w tej kwestii deklarują. Inna firma, [35], deklaruje, że w trosce o środowisko przyrodnicze stosują wyłącznie przyjazne technologie i nie przekraczają obowiązujących norm w zakresie ochrony środowiska. Działalność prowadzą tak, aby nie była uciążliwa dla sąsiadów. Bardzo wzrusza stwierdzenie, że nie przekraczają obowiązujących norm. W dalszym ciągu kontynuują wyliczanie dość oczywistych zaleceń. Piszą:

„Dążymy do ograniczania emisji spalin i poziomu hałasu. Staramy się wykorzystywać powtórnie opakowania i wytwarzać jak najmniej odpadów. Prowadzimy gospodarkę zarządzania odpadami poprzez ich segregację i nowoczesną utylizację. Staramy się używać materiałów

i surowców jak najmniej szkodliwych dla środowiska naturalnego. Przewoźnicy [35] powinni używać taboru sprawnego technicznie. Samochody powinny być czyste. Wszystkie czynności związane z eksploatacją taboru, takie jak naprawa, tankowanie i mycie należy wykonywać w miejscach do tych celów przeznaczonych. Przesyłki niebezpieczne przewożymy zgodnie z prawem i obowiązującymi procedurami. Na pierwszym miejscu stawiamy życie i zdrowie ludzi oraz bezpieczeństwo środowiska”.

2.1.5. Dostawcy

Problemy dostawców obecne są w 73,5% kodeksów etycznych firm. W kodeksach firm o zasięgu międzynarodowym zapisy dotyczące dostawców występują w 75% dokumentów, zajmując piąte miejsce w hierarchii. Natomiast w kodeksach firm krajowych odniesienia do problemów dostawców obecne są w 71,4% dokumentów, także zajmując piąte miejsce w hierarchii.

Deklaracje dotyczące dostawców mają ambiwalentny charakter. Z jednej strony padają bardzo wzniosłe deklaracje o tym, jak bardzo ważni są dostawcy, a z drugiej strony formułowane są mniej lub bardziej rygorystyczne oczekiwania. Świadomość tej dwoistości jest widoczna w wielu deklaracjach. Najbardziej widoczna jest w kodeksie [43], w którym znajduje się zapis, że ich ocena dostawców uwzględnia kombinację kryteriów handlowych, jakościowych, pracowniczych i środowiskowych. Ambiwalentny charakter relacji z dostawcami widoczny jest w kodeksie [01]. W części początkowej dokumentu pada stwierdzenie, że sukces firmy opiera się na zaufaniu dostawców, ale nieco dalej obecny jest jednoznaczny zapis, że podwykonawcy nieprzestrzegający etycznych norm postępowania umieszczani są na „czarnej liście” i nie są brani pod uwagę jako partnerzy.

Najwięcej uwag dotyczy tego, jakie oczekiwania powinni spełniać dostawcy i jakie reguły postępowania wobec nich stosuje firma sygnująca dany kodeks etyczny. Firma [06] ogłasza po prostu, że w każdym kraju, w którym prowadzi działalność, w swoich kontaktach z dostawcami szczególnie nacisk kładzie na przestrzeganie prawa. W kodeksie

[02] pojawia się stwierdzenie, że przy wyborze dostawców firma kieruje się ich wiarygodnością, profesjonalizmem oraz uczciwością. Inna, [04], wymaga przestrzegania prawa i zachęca do przestrzegania reguł wykraczających poza zgodność z prawem. W licznych kodeksach obecne jest połączenie oczekiwań wobec dostawców z deklarowaniem określonego typu własnych zachowań. Firma [20] stwierdza, że

„przedsiębiorstwa realizujące dostawy na rzecz Spółki powinny być wybierane na podstawie obiektywnych kryteriów, w oparciu o jakość, rzetelność, cenę, użyteczność i wykonanie usługi. Dostawców należy traktować w sposób sprawiedliwy, równy i uczciwy”.

Inna firma, [12], deklaruje uczciwość w relacjach z dostawcami, oczekując uczciwej konkurencji na rynku. Kodeks [23] zawiera kolejne zastrzeżenie dotyczące dostawców. Znajduje się w nim spostrzeżenie, że dostawcy mogą być także klientami i należy unikać takich sytuacji. Firma stara się oddzielać od siebie transakcje kupna i sprzedaży. W innym kodeksie, [38], pojawia się uwaga dotycząca sposobu pozyskiwania informacji o dostawcach i deklaracja, że wszystkie dane ich dotyczące zostały uzyskane w sposób zgodny z przepisami prawa i nie będą przekazywane osobom trzecim. W przywołanym już wcześniej kodeksie [43] występuje również bardzo wzniosły zapis opierający relację z dostawcami między innymi na prawach człowieka. Zapis jest następujący:

„Standardy działania naszych dostawców oparte są na międzynarodowych konwencjach i zasadach regulujących prawa człowieka, prawa pracowników, ochronę środowiska naturalnego i przeciwdziałanie korupcji”.

2.1.6. Społeczności lokalne

Pojęcie społeczności lokalnych występuje w 73,5% kodeksów etycznych firm. Mianowicie w 67,9% kodeksów firm o zasięgu międzynarodowym, zajmując szóste miejsce w hierarchii. A w dokumentach firm

krajowych obecne są znacznie częściej, w 81,0% kodeksów, zajmując czwarte miejsce w hierarchii.

Treść pojęcia „społeczność lokalna” jest trudna do identyfikacji, ponieważ co innego oznacza i może oznaczać w przypadku firmy międzynarodowej, a co innego w przypadku firmy o zasięgu krajowym czy regionalnym. W przypadku firmy międzynarodowej lokalny charakter mają sprawy dotyczące jakiegoś kraju. Tak dzieje się w przypadku kodeksu [01], sygnowanego przez firmę międzynarodową, gdzie (w kontekście wielonarodowości firmy) pisze się o przestrzeganiu krajowych i lokalnych standardów prawnych i lokalnych. W innym kodeksie, [06], także firmy ponadnarodowej, pojawia się stwierdzenie, że regionalne spółki mogą mieć własny kodeks etyczny i powinny przestrzegać lokalne prawo.

Wydaje się jednak, że w większości kodeksów ich autorzy, pisząc o społecznościach lokalnych, biorą pod uwagę społeczności znajdujące się w pobliżu, w otoczeniu konkretnej placówki (placówek) danej firmy. Zapisy dotyczące społeczności lokalnych mają dość ogólnikowy, chociaż czasem wzniosły, charakter. Zazwyczaj koncentrują się wokół problemów ochrony środowiska, choć pojawiają się również deklaracje wspierania kultury, poprawy jakości życia, celów charytatywnych. W jednym z kodeksów, [08], wymieniając interesariuszy obok innych, wspomina się również o społecznościach lokalnych. W kodeksie [12] zauważa się istnienie władz lokalnych i pada deklaracja, że firma jest aktywnym członkiem swoich społeczności. W kodeksie [14] występuje stwierdzenie, że czują się częścią społeczeństw, w których funkcjonują, dążą do zbudowania partnerskich stosunków z lokalnymi społecznościami, zachęcają pracowników do działania na rzecz lokalnych społeczności przez udział w działaniach własnej fundacji. Kodeks [15] posiada odrębny rozdział poświęcony odpowiedzialności społecznej, gdzie sformułowane są reguły relacji z lokalnymi społecznościami. Punktem wyjścia jest teza, że firma jest bardzo ściśle związana z historią regionu i czuje się współodpowiedzialna za społeczeństwo, w którym funkcjonuje. Dalej przedstawione są kierunki działań, które mają świadczyć o pracach na rzecz lokalnych społeczności, są to: promowanie wartości kulturowych, doskonalenie jakości życia mieszkańców, minimalizo-

wanie niekorzystnego oddziaływania na środowisko, angażowanie się w działalność charytatywną, wspieranie organizacji pożytku publicznego, realizowanie polityki zrównoważonego rozwoju. Autorzy kodeksu [30] stwierdzają, że czują się odpowiedzialni za prowadzenie działalności w sposób niezagrażający środowisku naturalnemu i lokalnym społecznościom, w których działają. Chcą być otwarci na problemy społeczności lokalnych i wpierać je przez inicjowanie, wspólne planowanie i realizację działań na rzecz środowiska naturalnego. W kolejnym dokumencie, [32], zawarta jest następująca deklaracja:

„Jesteśmy odpowiedzialnymi obywatelami społeczności, wśród których działamy, na całym świecie. Przestrzegamy wszelkich praw krajowych i lokalnych oraz staramy się polepszać dobrobyt naszego otoczenia chroniąc zasoby naturalne, zachęcając pracowników do uczestniczenia w działalności społecznej i dobroczynnej oraz poprzez działalność charytatywną korporacji”.

Najdalej, chociaż dość ogólnikowo, w swoim oświadczeniu otwartości wobec społeczności lokalnych idą autorzy kodeksu [13]. W odrębnym rozdziale piszą o swoich zobowiązaniach wobec otoczenia (i mediów). Piszą, że ponoszą pełną odpowiedzialność społeczną za otoczenie, w którym pracują.

2.1.7. Właściciele

Właściciele w zaskakująco małym stopniu są obecni w kodeksach etycznych firm (w 55,1%), zarówno tych o zasięgu międzynarodowym, jak i krajowym. W kodeksach etycznych firm międzynarodowych występują w 57,1%, zajmując ostatnie miejsce w hierarchii. Natomiast w kodeksach firm krajowych występują w 52,4% dokumentów, także zajmując ostatnie, siódme miejsce w hierarchii.

W kodeksach etycznych firm ta grupa interesariuszy występuje pod różnymi nazwami, jako właściciele, akcjonariusze, inwestorzy. Być może ten odsetek uwagi poświęcony właścicielem wiąże się z ukrytym

założeniem utożsamiania właścicieli z firmą, z jej interesami stale obecnymi w kodeksach? Trudno powiedzieć, chociaż w niektórych kodeksach (np. [01], [05]) właściciele i firma występują obok siebie, lecz nie wiadomo, czy to wskazuje na odrębność, czy tożsamość właścicieli i firmy. W części kodeksów etycznych występują zapisy, w których wymienia się interesariuszy firmy i wśród nich – właścicieli. Taka sytuacja ma miejsce w kodeksie [08], gdzie akcjonariusze wymienieni są na pierwszym miejscu. Natomiast w kodeksie [09] – na drugim. W niektórych kodeksach znajdują się odrębne części poświęcone poszczególnym interesariuszom, w tym – właścicielom (akcjonariuszom, udziałowcom). W dokumencie [15] obecny jest odrębny rozdział poświęcony akcjonariuszom. Rozdział składa się z trzech części. W pierwszej pada sformułowanie, że firma działa w kierunku zapewnienia długotrwałych perspektyw rozwojowych przedsiębiorstwa i zatrudnionych w nim pracowników. W części drugiej obecne jest oświadczenie, że przedstawiając właścicielom różne dokumenty (sprawozdania, raporty, analizy, prognozy), firma kieruje się rzetelnością i uczciwością.

„Podawanie nieprawdziwych bądź niesprawdzonych informacji może być postrzegane, jako działanie na niekorzyść Spółki”. W części trzeciej stwierdza się, że akcjonariusze otrzymują „regularnie informacje o polityce handlowej, osiągniętych wynikach i perspektywach”.

W innych kodeksach występują jeszcze inne reguły traktowania właścicieli. W dokumencie [19] jest informacja, że jej udziałowcy są traktowani jednakowo i że przestrzegane są uregulowania rynków giełdowych, jak i obowiązujące przepisy państwowe. Kolejny dokument [32] deklaruje:

„Staramy się zapewnić naszym akcjonariuszom jak najlepszy zwrot z inwestycji. Zabezpieczamy wartość ich inwestycji poprzez roztropne wykorzystanie i ochronę majątku korporacji oraz przestrzegając najwyższych norm postępowania prawnego i etycznego we wszystkich stosunkach biznesowych”.

W jednym kodeksie [23] zauważa się jeszcze inną stronę relacji firma – właściciele, sformułowane są oczekiwania wobec właścicieli. Odpowiedni fragment brzmi następująco:

„Akcjonariusze [23] zapewniają niezbędny kapitał i ponoszą ryzyko biznesowe. Oczekują i ufają, iż będziemy zarządzać spółką i sprawować nad nią nadzór zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi oraz przestrzegać międzynarodowych standardów odpowiedzialnego zarządzania przedsiębiorstwem”.

Na zakończenie prezentacji dotyczącej obecności interesariuszy w kodeksach etycznych firm kilka uwag o podobieństwach i różnicach w ujmowaniu tych problemów w dokumentach firm o zasięgu międzynarodowym i krajowym. W tym celu wykorzystam dwa kryteria. Po pierwsze hierarchię wyborów, po drugie – częstotliwość wyborów, to znaczy w jakim odsetku kodeksów danej grupy firm obecne są zapisy dotyczące poszczególnych grup interesariuszy. Jeśli chodzi o pierwsze kryterium, to w obu typach firm na pierwszym miejscu znajdują się zapisy dotyczące pracowników, a na ostatnim – właściciele. Przy czym w kodeksach firm krajowych zapisy dotyczące tej grupy interesariuszy pojawiają się jeszcze rzadziej niż w firmach międzynarodowych. Preferencje wyboru pozostałych interesariuszy są w obu grupach firm inne. W firmach międzynarodowych drugie miejsce (po pracownikach) zajmują klienci, następnie państwo, środowisko przyrodnicze, dostawcy, społeczności lokalne. Natomiast w kodeksach sygnowanych przez firmy krajowe na drugim miejscu (po pracownikach) znajduje się państwo, następnie klienci, społeczności lokalne, dostawcy oraz środowisko przyrodnicze. Jeśli idzie o drugie kryterium, częstotliwość obecności spraw danej grupy interesariuszy w obrębie danego typu firm, to we wszystkich kodeksach obecne są sprawy pracowników. Natomiast zróżnicowana jest częstotliwość wyboru innych interesariuszy. Charakterystyczną cechą dla firm krajowych jest relatywnie większa częstotliwość obecności spraw klientów, państwa, społeczności lokalnych. Natomiast dla firm międzynarodowych charakterystyczna jest większa częstotliwość obecności spraw środowiska przyrodniczego, dostawców, właści-

cieli. Największa różnica między obu grupami w częstotliwości wyboru dotyczy obecności społeczności lokalnych i państwa. O ile w firmach międzynarodowych problemy stosunku do państwa obecne są w 85,7% kodeksów, to w kodeksach sygnowanych przez firmy krajowe w 95,2% kodeksów (różnica 9,5%). Natomiast sprawy dotyczące społeczności lokalnych w dokumentach międzynarodowych obecne są w 67,9%, a krajowych – w 81% kodeksów, różnica wynosi 11,1%. Warto także zwrócić uwagę na niską pozycję w grupie firm krajowych na sprawy środowiska przyrodniczego.

Można pokusić się o wniosek, że przy takiej samej skali obecności spraw pracowniczych w obu typach kodeksów różnicuje je skala wyborów spraw pozostałych interesariuszy. Kodeksy krajowe preferują sprawy państwa, klientów, społeczności lokalnych. Natomiast kodeksy firm międzynarodowych preferują sprawy środowiska przyrodniczego, dostawców, właścicieli.

2.2. Typ orientacji etycznej

Zanim przejdę do prezentacji obecnych w kodeksach typów orientacji etycznej, warto zasygnalizować, w jaki sposób autorzy analizowanych kodeksów etycznych firm uzasadniają ich znaczenie, jak odpowiadają na pytanie: po co kodeksy? W analizowanych kodeksach występuje kilka rodzajów odpowiedzi, o różnym stopniu popularności, do tego nie są to odpowiedzi wykluczające się, a w niektórych nie ma żadnych uzasadnień.

Typy uzasadniania kodeksów obecne w analizowanych dokumentach:

1. Zadaniem kodeksu jest chronić i utrzymywać dobry wizerunek firmy, ponieważ reputacja jest ważna dla odnoszenia sukcesów, uwiarygodnia firmę. Taką argumentację można zauważyć w 15 kodeksach (30,61%).

W kodeksie [12] można zauważyć następującą uwagę:

„Kodeks postępowania jest głównym narzędziem pozwalającym chronić i utrwać dobry wizerunek firmy. Opiera się on na odpowiedzialności, szacunku i determinacji – zasadach, którymi kierujemy się w naszej działalności. Kodeks opisuje pożądane postawy nie tylko w sposób ogólny, ale także w odniesieniu do konkretnych sytuacji, którym musimy stawić czoła i które mogą mieć ogromny wpływ na reputację [12]”.

2. Kodeks odzwierciedla dążenie do doskonałości, profesjonalizmu, poprawia kulturę organizacyjną, jest spisem dobrych praktyk, jest elementem kultury korporacyjnej. Tego typu argumenty występują w 14 kodeksach (28,57%).

Przykładem może być wypowiedź obecna w kodeksie [13]:

„Kodeks Etyczny odzwierciedla nasze dążenie do doskonałości i hierarchię wartości przyjętą przez całą grupę. Jego powstanie wiąże się z wyznaczeniem przez [13] swoistych granic działania, które są powiązane z etycznymi standardami aktywności biznesowej, w której codziennie firma funkcjonuje. Tym samym spółka dostrzega szansę na etyczne i odpowiedzialne prowadzenie interesów biznesowych, przy zachowaniu wszelkich zasad uczciwej konkurencji”.

3. Kodeks określa podstawowe wartości, które wszyscy powinni przestrzegać. W zmieniającym się świecie określa jasne standardy zachowań.

Takie wątki można zauważyć w 6 kodeksach (12,24%). W kodeksie firmy [35] znajduje się stwierdzenie, że kodeks etyczny jest zobowiązaniem firmy oraz pracowników do przestrzegania najwyższych standardów. Z kolei w kodeksie [18] obecny jest następujący zapis:

„Zapraszam do lektury naszego kodeksu postępowania. Określa on podstawowe zasady, których muszą przestrzegać wszyscy pracownicy [18], oraz wyjaśnia, jakimi wartościami powinniśmy się kierować przy podejmowaniu decyzji”.

4. Kodeks jest pomocny przy podejmowaniu właściwych decyzji, jest poradnikiem służącym podejmowaniu takich decyzji. Argu-

menty tego rodzaju występują w 6 kodeksach (12,24%). Przykładem może być zapis w kodeksie [29], gdzie można przeczytać:

„Nasz Kodeks etyki w biznesie oparty jest na kluczowych wartościach, którymi kierujemy się w codziennych poczynaniach. Pomaga nam on podejmować etyczne decyzje zawodowe”.

5. Kodeks formalizuje wartości i tak realizowane, lecz dotąd przekazywane ustnie. Argumentacja tego typu występuje w 5 kodeksach (10,20%).

We *Wprowadzeniu* do jednego z kodeksów znajduje się następująca deklaracja ilustrująca ten typ argumentacji:

„[40] stworzono w oparciu o fundamentalne wartości, którymi od zawsze kierujemy się we wszystkich naszych działaniach. Wartości te ukształtowały naszą kulturę działania i stanowią podstawę reputacji firmy. Od wielu lat przekazujemy je ustnie kolejnym osobom. Jednak dziś, gdy pracowników jest tak wielu w coraz większej liczbie krajów, uważamy, że najlepiej zebrać nasze wartości we wspólnym dokumencie, będącym dla nas inspiracją i łączącym nas wszystkich”.

6. W krajach, gdzie funkcjonują zróżnicowane normy, kodeks etyczny buduje jednolity obraz firmy. Do takiego argumentu odwołują się 3 kodeksy (6,12%).

Przykładem może być kodeks [18], w którym czytamy:

„W krajach, w których działamy, obowiązują różne przepisy, których musimy przestrzegać, ale będąc firmą globalną, powinniśmy być jeszcze bardziej restrykcyjni. Aby utrzymać wizerunek firmy godnej zaufania, musimy nieustannie pracować nad wyznaczaniem sobie spójnych i coraz wyższych standardów, a także przestrzegać ich zawsze i wszędzie, gdzie działamy”.

7. Kodeks etyczny jest moralnym fundamentem bez którego nie może istnieć gospodarka wolnorynkowa.

Taki argument jest obecny w jednym kodeksie. Pogląd ten znajduje się w pierwszym, wprowadzającym zdaniu kodeksu [15]:

„Wartości etyczne nie stanowią bariery dla reform ekonomicznych, ale stanowią moralny fundament, bez którego nie może istnieć gospodarka wolnorynkowa. Fundament ten wyznacza szacunek dla ludzkiej godności, wolności, demokracji, równości, praworządności, poszanowania praw człowieka i solidarności”.

Następnie pojawiają się jeszcze inne argumenty, obecne w pozostałych uzasadnieniach.

8. Kodeks etyczny służy budowaniu równowagi między ekonomią a etyką. Ten argument występuje także w jednym kodeksie.

Już w pierwszym zdaniu pisma wprowadzającego prezesa zarządu [49] następująco została określona rola etyki:

„Jednym z najważniejszych elementów rozwoju [49] jest budowanie równowagi między ekonomią a etyką. Kultura organizacyjna firmy powinna dawać wszystkim interesariuszom firmy poczucie bezpieczeństwa we wzajemnych relacjach, co w następstwie buduje prestiż i wiarygodność, a pracownikom daje poczucie dumy i satysfakcji”.

W literaturze wyróżnia się dwa podstawowe typy odpowiedzi na pytanie o ewentualne powinności etyczne przedsiębiorstwa. W efekcie wyróżnia się orientację społeczną i profitową. W przypadku prezentowanego badania chodziło o stwierdzenie, do jakiego typu orientacji etycznej odwołują się autorzy danego kodeksu etycznego. Przystępując do badania, zakładałem, że firmy, podejmując się opracowania i ogłoszenia kodeksu etycznego, powinny reprezentować orientację społeczną. Jednak sprawa okazała się bardziej złożona. Wprawdzie w zdecydowanej większości przypadków autorzy kodeksów deklarują aprobatę dla wielu wartości leżących u podstaw działalności firmy, jednak w kilku przypadkach ujawnia się ich orientacja profitowa, a w czterech przypadkach nie udało się stwierdzić, jaką orientację prezentują.

Tab. 2. Typ orientacji etycznej

Lp.	Orientacja etyczna	Liczebność	%
1	Profitowa	8	16,3
2	Spoleczna	37	75,5

Źródło: badania własne. N=49.

Wyraźne są różnice w typach orientacji etycznej kodeksów firm międzynarodowych i krajowych. W kodeksach firm międzynarodowych orientacja profitowa obecna jest w 7,1% (orientacja społeczna w 85,7% kodeksów, w części kodeksów trudno wskazać typ orientacji), natomiast w kodeksach firm krajowych – w 28,6% (orientacja społeczna – 61,0%, w części kodeksów trudno wskazać typ orientacji).

2.2.1. Orientacja profitowa

Orientacja profitowa ujawnia się przede wszystkim w instrumentalnym traktowaniu etyki, celem jest dobro firmy i trudno zauważyć, aby coś innego było uznane za wartość autonomiczną. Celem jest wzrost wartości firmy [06], [13], uzyskanie pozycji regionalnego lidera i zapewnienie akcjonariuszom długotrwałego wzrostu wartości firmy [14], efektywne i ekonomiczne zarządzanie przedsiębiorstwem [16].

2.2.2. Orientacja społeczna

W orientacji społecznej przedstawiana jest cała paleta celów (dóbr, wartości) realizowanych przez firmę. Dobro firmy, korzyści ekonomiczne, jej rola traktowane są jako bardzo ważne, ale jedno z wielu zadań. W jednym z kodeksów, [44], znajduje się bardzo lapidarna formuła tego podejścia:

„Zysk jest niezbędny. Zysk nie jest jednak naszym jedynym celem, a środkiem do realizowania naszych wspólnych możliwości i osobistego rozwoju”.

W sposób bardziej rozwinięty problem ten jest ujęty w innym kodeksie. W *Słowie wstępnym* od Zarządu i Rady Nadzorczej firmy [01] przedstawione są między innymi podstawowe zasady, którymi kieruje się spółka. Jest tam zapis, że

„celem jest uzyskanie wysokiej wartości dodanej dla naszych klientów, wypracowanie dla naszych akcjonariuszy wysokiego zysku kapitałowego, bycie pożądanym pracodawcą dla naszych pracowników oraz szanowanym członkiem społeczeństwa”.

Podobnego typu sformułowania znajdują się również w kolejnych częściach dokumentu. W *Części I w Zasadach prowadzenia biznesu* formułują następującą regułę:

„Wzięcie odpowiedzialności za naszą biznesową działalność wiąże się nierozdzielnie z koniecznością dbania o to, aby ten biznes przynosił odpowiednie zyski, aby utrzymana została solidna baza finansowa, a ryzyka utrzymywane były na odpowiednim poziomie. Osiąganie zysku nie może być jednak celem nadrzędnym i usprawiedliwiać naruszanie przepisów prawa i nieprzestrzeganie standardów postępowania”.

W kolejnym kodeksie, [03], stwierdza się, że ich celem jest nie tylko przestrzeganie standardów prawnych, lecz także etyczne działanie, przestrzeganie praw człowieka, odpowiedzialności korporacyjnej. W innych kodeksach obecne jest przywołanie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu oraz zasad zrównoważonego rozwoju. Do zasad społecznej odpowiedzialności biznesu odwołuje się kodeks [33]. Jego autorzy piszą:

„Osiąganie zysku – jako narzędzia powiększającego wartość Firmy – nie może być nigdy celem nadrzędnym i usprawiedliwiać naruszanie przepisów prawa i nieprzestrzeganie etycznych standardów postępowania”.

nia. (...). Spółka przyjmuje za podstawę swojego działania zasady społecznie odpowiedzialnego biznesu i idei zrównoważonego rozwoju”.

W kodeksie [40] znajduje się część zatytułowana „[40] jako firma odpowiedzialna społecznie”. Pod tym tytułem mieszczą ochronę praw człowieka, przeciwdziałanie pracy dzieci, wywieranie pozytywnego wpływu na społeczności lokalne, sprzyjanie zaniechaniu testów prowadzonych na zwierzętach. Zdaje się, że kwintesencją ich rozumienia zasad społecznej odpowiedzialności firmy jest zdanie, cytując z „wizji Grupy [40]”: „Bierzemy udział w tworzeniu świata piękna i prawości”. W części kodeksów etycznych firm wstępuje odwołanie się do reguł rozwoju zrównoważonego. Zwięzła formuła takiej polityki znajduje się w kodeksie [27] i przyjmuje następujący kształt:

„[27] od dawna przywiązuje dużą wagę do zrównoważonego i społecznie odpowiedzialnego rozwoju, promocji bezpiecznych i zdrowych warunków pracy oraz dążenia do stałego rozwoju w dziedzinie bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i środowiska”.

Równie zwięzła formuła występuje w kodeksie [35]. Jego autorzy deklarują: „[35] promuje zrównoważony rozwój, dążąc do równowagi między ekonomią, etyką i ekologią”. Inna firma, [31], odwołuje się do dziesięciu priorytetów zrównoważonego rozwoju. Piszą:

„Dziesięć priorytetów zrównoważonego rozwoju zobowiązuje nas do zmniejszania wpływu naszej działalności gospodarczej na środowisko naturalne i społeczne na całym świecie, oraz do obrony praw człowieka i międzynarodowych standardów pracy”.

Podają następujące zasady zrównoważonego rozwoju:

1. Przeciwdziałanie nieodpowiedzialnej konsumpcji alkoholu.
2. Zwiększanie produkcji piwa przy wykorzystaniu mniejszej ilości wody.
3. Zmniejszenie zużycia energii i emisji dwutlenku węgla.
4. Sprawny recykling i ponowne wykorzystanie materiałów.
5. Minimalizacja odpadów.

6. Dostawcy dzielący nasze wartości i zaangażowanie na rzecz Zrównoważonego Rozwoju.
7. Poszanowanie praw człowieka.
8. Działania na rzecz społeczności.
9. Zmniejszanie skutków HIV i AIDS w obszarach, na które mamy wpływ.
10. Przezrystość informacji działań na rzecz Zrównoważonego Rozwoju.

Jednak w największej grupie kodeksów ich autorzy nie odwołują się do pojęć społecznej odpowiedzialności biznesu czy zrównoważonego rozwoju, lecz (po prostu) wyliczają cele swojej działalności. Niektóre formuły są bardzo lapidarne, inne – rozbudowane. Celem jest pomnażanie korzyści udziałowcom, piszą autorzy kodeksu [21], lecz także ochrona interesów pracowników. Inni piszą:

„Bierzemy pod uwagę wpływ naszych decyzji na wszystkich zainteresowanych naszą działalnością i poszukujemy uczciwych rozwiązań” (kodeks [32]).

W kolejnym kodeksie, [34], znajduje się następujące stwierdzenie:

„[34] jako lider w branży pełni istotne funkcje w stosunku do społeczności i krajów, w których prowadzona jest działalność. Musimy realizować zasady dobrej korporacyjnej postawy obywatelskiej, przestrzegać prawa oraz innych regulacji prawnych w każdym miejscu prowadzonej działalności”.

Ostatni przykład, który warto przytoczyć, pochodzi z kodeksu [42].

„Misją [42] jest innowacyjny rozwój w obszarze wydobywania, przerobu ropy naftowej i handlu produktami o najwyższych standardach jakości, realizowany w sposób przyjazny dla środowiska, zgodny z polityką bezpieczeństwa energetycznego, dający pełną satysfakcję klientom, zapewniający stałe doskonalenie i wykorzystanie potencjału pracowników”.

Rozdział 3

Status organizacyjny kodeksu w firmie

Dla podmiotowego i partnerskiego traktowania pracowników bardzo duże znaczenie ma to, jaki jest tryb prac nad kodeksem etycznym firmy, jaki jest status organizacyjny kodeksu w firmie, czy w przygotowaniu kodeksu biorą udział pracownicy, a w szczególności czy biorą w nim udział ich reprezentanci, czy pracownicy mogą zgłaszać uwagi do już istniejącego dokumentu i czy pod wpływem uwag kodeks jest, może być zmieniony. Sposób powstania kodeksu, sposób realizacji jego roli ma także znaczenie dla samego kodeksu, czy jest tylko zapomnianym dokumentem, czy też wpływa na zachowania ludzi. W konsekwencji tych i innych pytań poszukiwałem w kodeksach etycznych firm odpowiedzi na następujące kwestie:

1. Czy powstanie i ogłoszenie kodeksu jest rezultatem dialogu partnerów społecznych.
2. Czy powstanie kodeksu i jego ogłoszenie jest efektem decyzji władz firmy.
3. Czy kodeks przewiduje możliwość zgłaszania pytań i uwag do kodeksu, a nawet możliwość zmiany jego treści pod wpływem uwag pracowników.
4. Czy pracownicy składają oświadczenia o zapoznaniu się z kodeksem.
5. Czy w kodeksie jest deklaracja, że nie jest zobowiązaniem firmy.
6. Czy w kodeksie znajduje się deklaracja, że nieprzestrzeganie jego zasad może rodzić konsekwencje dyscyplinarne.
7. Czy kodeks przewiduje istnienie (powołanie) rzecznika ds. etyki lub innej „etycznej” instytucji.

8. Czy zadanie przestrzegania zasad kodeksu przypisuje się jakiejś innej, nie specyficznie „etycznej” instytucji (np. kolejnym strukturom menadżerskim, działowi kadr).

W zamierzeniu powyższe pytania mają być jednymi ze wskaźników podmiotowego traktowania pracowników, ujawnienia stopnia symetrii między prawami a obowiązkami. Nie w każdym przypadku pytania mają charakter alternatywny. Nie zawsze udało się dać jednoznaczną odpowiedź, czy poszukiwany w kodeksie fakt ma miejsce. Poniżej przedstawiam proporcje odpowiedzi.

Tab. 3. Sposób powstania kodeksu i jego status organizacyjny w firmie

Lp.	Treść obserwacji	Liczebność	%
1	Powstanie i ogłoszenie kodeksu jest rezultatem dialogu partnerów społecznych	4	8,2
2	Powstanie kodeksu i jego ogłoszenie jest efektem decyzji władz firmy	44	89,8
3	Kodeks przewiduje możliwość zgłaszania pytań i uwag do kodeksu, a nawet zmiany pod wpływem uwag pracowników	18	36,7
4	Pracownicy składają oświadczenia o zapoznaniu się z kodeksem	12	24,5
5	W kodeksie jest deklaracja, że nie jest zobowiązaniem firmy	6	12,2
6	W kodeksie znajduje się deklaracja, że nieprzestrzeganie jego zasad może rodzić konsekwencje dyscyplinarne	29	59,2
7	W kodeksie istnieje rzecznik ds. etyki lub inna „etyczna” instytucja	12	24,5
8	Zadanie przestrzegania zasad kodeksu przypisuje się jakiejś innej, nie specyficznie „etycznej” instytucji (np. kolejnym strukturom menadżerskim, działowi kadr)	20	40,8

Źródło: badania własne. N=49 (liczebność oznacza odpowiedzi „tak” na dane pytanie).

3.1. Powstanie kodeksu jest rezultatem dialogu partnerów społecznych

Pojęcie dialogu społecznego oznacza istnienie pewnego typu relacji między organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi. Obejmuje różne obszary, w szczególności między nimi, lecz także z organami państwowymi. W szczególności dialog społeczny dotyczy różnych form partycypacji pracowniczej polegającej na współuczestnictwie załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Przedmiotem dialogu społecznego jest wspólne kształtowanie stosunków zawodowych, warunków pracy, płacy, świadczeń socjalnych oraz innych problemów będących przedmiotem zainteresowania i kompetencji partnerów dialogu. Dialog partnerów społecznych zakłada równość (a przynajmniej względną równowagę) statusu i interesów partnerów. Istnieją różne poziomy dialogu partnerów społecznych. Dialog partnerów społecznych ma współcześnie liczne i mocne umocowanie prawne zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym. W Polsce dialog społeczny jest zasadą ustrojową zapisaną w *Konstytucji*¹. W *Preambule* czytamy:

„W trosce o byt i przyszłość naszej Ojczyzny [...] my, Naród Polski – wszyscy obywatele Rzeczypospolitej [...] ustanawiamy Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej jako prawa podstawowe dla państwa oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, dialogu społecznym oraz zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot”.

Z kolei w Rozdziale I *Rzeczypospolita* w art. 20 czytamy:

„Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej”.

¹ *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej* z 2 kwietnia 1997 r.

W analizowanych kodeksach etycznych tylko w czterech przypadkach można mówić, że powstały w rezultacie jakichś elementów dialogu społecznego. W jednym przypadku (kodeksu [31]) na stronie internetowej firmy jest informacja, że kodeks był dyskutowany w formie „warsztatów”. W następnym przypadku (kodeks [30]) z treści kodeksu wynika, że jego przygotowanie, przyjmowanie wniosków, uwag, propozycji było i jest zadaniem Zespołu ds. Kodeksu Etycznego. Nie ma informacji, czy uczestnikami dyskusji byli partnerzy społeczni, związki zawodowe i związki pracodawców. W każdym razie jest informacja, że przyjęcie kodeksu jest rezultatem decyzji zarządu firmy. W kolejnym przypadku, [40], choć dokument jest sygnowany przez władze spółki, to jest informacja, że na jego kształt wywarła wpływ kultura korporacyjna wielu oddziałów firmy. Tylko w jednym przypadku, [36], można mówić, że deklaracja zawarta w kodeksie jest bliska warunkom dialogu partnerów społecznych. W dokumencie tym znajdujemy następujący zapis:

„Niniejszy zbiór zasad etycznych został opracowany przez pracowników [36]. Jednocześnie [36] chce być propagatorem norm etycznych w biznesie i gospodarce, dlatego zezwala na wykorzystanie niniejszego kodeksu jako materiału źródłowego służącego do opracowania Kodeksów Etycznych innych firm.

Niniejszy kodeks etyczny stanowi rozwinięcie zasad i postępowań wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w tym regulaminem pracy obowiązującym w [36]. Jest wypadkową spostrzeżeń i uwag zarówno kierownictwa firmy, jak i pracowników wynikających z działalności firmy”.

Lecz także w tym przypadku nie ma mowy o tym, że w dyskusji udział brały związki zawodowe bądź jakaś inna organizacja reprezentująca pracowników, uczestnicząca w dyskusji na równych prawach z menadżerami.

W sprawie sposobu powstania kodeksu między firmami międzynarodowymi i krajowymi nie ma znaczących różnic. Wprawdzie w kodeksach firm krajowych nieco częściej kodeks jest efektem jakiegoś dialogu partnerów społecznych, ale w tak nielicznej grupie tego typu

kodeksów różnica w stosunku do firm międzynarodowych jest znikoma (9,5% w firmach krajowych i 7,1% w firmach międzynarodowych).

3.2. Powstanie kodeksu i jego ogłoszenie jest efektem decyzji władz firmy

Pozytywna odpowiedź na powyższe pytanie pada w zdecydowanej większości analizowanych dokumentów. W większości kodeksów obecne są uwagi, że zostały przyjęte przez władze firmy. Czasem jest to taka ogólnikowa informacja, często podane są ich nazwy, a więc, że decyzję podjął prezes, dyrektor generalny, zarząd, rada nadzorcza, bądź rada nadzorcza i zarząd. Podawane są nawet daty oraz numery uchwał zatwierdzających. Pojawiają się uwagi, że władze firmy (nawet udziałowcy) identyfikują się z kodeksem. Taka sytuacja występuje w kodeksie [21]. W kodeksie [29] występuje jeszcze mocniejsza formuła:

„Kodeks etyki w biznesie został zatwierdzony i przyjęty przez radę dyrektorów. Za Kodeks ręczy rada wraz z prezydentem i wszystkimi innymi członkami kierownictwa i pracownikami Spółki”.

W niektórych kodeksach znajduje się uwaga, że co jakiś czas kodeks podlega ocenie i aktualizacji. Tak jest w przypadku kodeksu [19]. W jednym przypadku obecna jest także informacja, że kodeks został przygotowany przez zewnętrzną instytucję (kodeks [26]).

W przypadku firm międzynarodowych w 92,9% przypadków kodeks jest rezultatem decyzji władz firmy, a w przypadku firm krajowych – w 85,7%. Można więc powiedzieć, że – biorąc pod uwagę zarówno obecność jakichś elementów partnerstwa w powstaniu kodeksu, jak również to, w ilu przypadkach kodeks jest decyzją władz firmy – w przypadku firm krajowych mniejszość bardziej życzliwie nastawiona do partnerstwa jest odrobinę większa niż w przypadku firm międzynarodowych.

3.3. Możliwość zgłaszania pytań i uwag do kodeksu, a nawet zmiany pod wpływem uwag pracowników

W ponad jednej trzeciej (36,7%) kodeksów istnieją zapisy dopuszczające jakąś formę zgłaszania do nich pytań i uwag. W tej kwestii istnieją nieduże różnice między kodeksami firm międzynarodowych i krajowych, z przewagą dla firm krajowych. W kodeksach firm międzynarodowych zapisy dotyczące możliwości zgłaszania pytań i uwag do kodeksu występują w 35,7% dokumentów, natomiast w krajowych – w 38,1%.

Z pewnością możliwość zgłaszania pytań i uwag do kodeksów można uznać za jakąś słabą wersję partycypacji, a jak się później okaże, raczej paternalizmu. Jest tak, ponieważ relacje między pytającym i wysłuchującym nie są równoprawne. Tylko od słuchającego zależy, jak zareaguje na pytanie. W większości zapisów widoczna jest ta asymetria sytuacji, choć wiele kodeksów posiada bardzo sympatycznie brzmiące deklaracje. Do tego z pewnością lepsza jest sytuacja, w której w ogóle istnieje gotowość słuchania, niż jej brak.

W kodeksie [04] znajdują się informacje, że każdy pracownik może zgłaszać przypadki naruszenia Kodeksu. Przewidziana jest odpowiednia procedura.

„Zarząd Wykonawczy [04] zatwierdził i wydał ten Kodeks Postępowania do wspólnego użytku i popularyzowania w całej firmie. Zarząd regularnie modyfikuje treść niniejszego Kodeksu i uważnie śledzi jego wdrażanie”.

Firma zachęca pracowników do zgłaszania przełożonym wątpliwości i problemów związanych z Kodeksem Postępowania. Obecna jest również uwaga, że przełożeni są odpowiedzialni za wspieranie podwładnych w sprawach związanych z kodeksem. W kodeksie [02] pracownicy są zachęceni do zgłaszania wszelkich uwag związanych z jego treścią. Obawy dotyczące naruszeń kodeksu można zgłaszać otwarcie bądź anonimowo. W kilku kodeksach, [08], [09], przewidziane jest utworzenie komisji ds. etyki, która powinna analizować przypadki ła-

mania jego przepisów i na tej podstawie powinna inicjować wprowadzenie zmian. W kolejnym kodeksie, [16], deklarują przeprowadzanie okresowych przeglądów przestrzegania standardów etycznych i w miarę potrzeby podejmowania niezbędnych działań naprawczych. W kodeksie [18] pojawia się stwierdzenie, że obowiązkiem kadry jest

„wspierać pracowników, którzy zadają pytania i zgłaszają obawy natury etycznej poprzez:

- zachęcanie ich do zgłaszania wątpliwości;
- analizę zgłaszanych spraw;
- upewnienie się, że żadna osoba, która zgłasza wątpliwości, nie pada ofiarą działań odwetowych”.

Opisują rozbudowaną procedurę zgłaszania wątpliwości, uwag i używania pomocy. Przy czym zastrzegają, że uwagi zgłaszane są „w dobrej wierze”.

„Pod żadnym pozorem firma [18] nie będzie tolerować działań odwetowych. Uważamy je za postępowanie niedopuszczalne, które – jeśli zostanie udowodnione – może prowadzić do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, a nawet rozwiązania stosunku pracy”.

Do pewnego stopnia bardziej otwarta na oczekiwania pracowników jest propozycja zawarta w kodeksie [14]. Znajduje się w nim następująca deklaracja:

„Pracownik ma prawo i powinien proponować własne rozwiązania trudnych problemów, pomysły na wyeliminowanie nieefektywnych procedur lub niewłaściwych zachowań występujących w Firmie. Każdy taki wniosek należy skierować do Rzecznika ds. Etyki. Wniosek ten będzie rejestrowany i rozpatrywany pod kątem poprawy kultury korporacyjnej”.

Inna firma, [30], przedstawia rozbudowany system gromadzenia uwag do kodeksu i sposobów ich wykorzystania. Piszą:

„Uwagi do Kodeksu Etycznego czy wątpliwości w interpretacji jego zapisów pracownicy Spółki mogą zgłaszać do Zespołu ds. Komunikacji [...]”.

Uprawnienia w zakresie interpretacji, monitoringu przestrzegania i rozwoju Kodeksu Etycznego mają Zarząd Spółki, Zespół ds. Komunikacji i Zespół opracowujący Kodeks Etyczny”.

Dalej przedstawiają szczegółowe zasady i procedury przyjmowania uwag, ich rozpatrywania. Przykład bardziej autorytarnego podejścia znajduje się w kodeksie [05]. Znajdziemy w nim uwagę, że firma zachowuje sobie prawo do modyfikowania kodeksu lub jego dowolnej części w dowolnym czasie w celu dostosowania go do rozwijających się potrzeb firmy, jej pracowników, klientów lub przepisów prawa.

3.4. Pracownicy składają oświadczenia o zapoznaniu się z kodeksem

W części kodeksów istnieją zapisy regulujące, formalizujące stosunek pracowników do kodeksu. Ogółem takie zapisy występują w 24,5% kodeksów. Istnieje wyraźna różnica w ujęciu tej sprawy w kodeksach firm międzynarodowych i krajowych. W 28,6% kodeksów firm międzynarodowych obecne są formuły wymagające od pracowników składania oświadczeń o zapoznaniu się z kodeksem. Natomiast w kodeksach firm krajowych występują w 19,0% kodeksów.

Problem składania oświadczeń o zapoznaniu się z kodeksem sam w sobie jest ważny. Oczekiwanie, że kodeks powinien być przestrzegany, jest zrozumiałe. Jednak sprawa jest szczególnie interesująca w kontekście innych zapisów, w których padają deklaracje, że kodeks etyczny nie jest zobowiązaniem firmy. Wtedy pojawia się wyraźna asymetria w relacjach między firmą a pracownikami. Tutaj interesują mnie te reguły, które – w jakiejś formie – traktują kodeks jako zobowiązanie pracowników. W szczegółach zapisy są nieco zróżnicowane. Niektóre w zwężłej formie informują, że pracownicy powinni podpisać zaznajo-

mienie się z kodeksem, inne dodają, że powinni go systematycznie czytać, brać udział w odpowiednich szkoleniach.

W kodeksie [01] znajduje się informacja, że dokument ten będzie przedstawiany pracownikowi przy zawieraniu umowy o pracę, a jego treść będzie stanowić integralną część tej umowy „w zakresie odpowiadającym literze prawa”. W kodeksie [03] pojawia się uwaga, że na żądanie pracownik powinien podpisać oświadczenie o zapoznaniu się z kodeksem oraz zobowiązanie do przestrzegania przepisów prawa i zasad zapisanych w kodeksie. W innym dokumencie, [05], jego autorzy piszą:

„Przestrzeganie tych standardów jest warunkiem zatrudnienia w firmie [05], ale wymaganie dotyczące modelu postępowania nie skutkuje powstaniem umowy o pracę ani oferty zatrudnienia”.

Jeszcze bardziej jednoznaczne reguły obecne są w kodeksie [06]. Pada w nim stwierdzenie, że jeśli jesteś zobowiązany do podpisania rocznej deklaracji dotyczącej przestrzegania postanowień niniejszego Kodeksu, zrób to dokładnie i zgodnie z prawdą. W przypadku, gdybyś nie był w stanie podpisać tego oświadczenia, musisz wyjaśnić przyczyny. Gdyby doszło do naruszenia zasad Kodeksu, którejs z polityk [06] lub przepisów prawa, mogą zostać podjęte kroki dyscyplinarne. W innych firmach, [44], [47], pracownicy co roku powinni poświadczać stosowanie się do zasad kodeksu. Równie zdecydowana, choć bardziej rozwinięta, formuła znajduje się w kodeksie [25]:

„Na każdym pracowniku i na każdym kierowniku spoczywa obowiązek przeczytania, zapoznania się i stosowania zasad zawartych w Kodeksie Etycznym. Stosowanie tych zasad jest warunkiem zawarcia umowy o pracę, a ich nieprzestrzeganie może pociągnąć za sobą kary dyscyplinarne, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę”.

Pod koniec kodeksu znajduje się wyszczególnienie obowiązków związanych z przestrzeganiem kodeksu, wraz z rubrykami na podpis pracownika. Jeszcze nieco inna formuła znajduje się w kodeksie [49]. Przyjmuje ona następującą postać:

„Każdy pracownik [49], bez względu na rodzaj zatrudnienia i zajmowane stanowisko, ma obowiązek zapoznać się z Kodeksem Etyki i stosować się do jego zapisów. [49] dostarcza egzemplarz Kodeksu każdemu pracownikowi, który swoim podpisem potwierdza jego otrzymanie. Dokument potwierdzający otrzymanie i zapoznanie się z Kodeksem dołączony jest do akt osobowych pracownika”.

Nieco ambiwalentny charakter ma zapis obecny w kodeksie [36]. Obecne jest w nim stwierdzenie, że kodeks etyczny wchodzi w życie po zapoznaniu się z jego postanowieniami przez pracowników firmy, potwierdzonym własnoręcznym podpisem. Zapis ten z jednej strony jest otwarty na decyzje pracowników, ponieważ kodeks ma wejść w życie po uzyskaniu ich podpisów. Informuje, że, zgodnie z innymi zapisami tego kodeksu, powstał on w rezultacie dyskusji wśród pracowników. Jednak kodeks nie daje odpowiedzi na pytanie, co z tymi (dotychczasowymi) pracownikami, którzy nie podpiszą dokumentu? W kodeksach znajdują się także uwagi zobowiązujące pracowników do udziału w szkoleniach informujących o kodeksie. Tak jest także w kodeksie [21].

3.5. Kodeks nie jest zobowiązaniem firmy

Intencją tego pytania było sprawdzenie istnienia w kodeksach etycznych symetrii/asymetrii w relacjach między pracownikami a firmą. Ogółem w 12,2% kodeksów obecne są zapisy stwierdzające, że kodeks nie jest zobowiązaniem firmy. Taka formuła występuje w 14,3% kodeksów firm o zasięgu międzynarodowym i w 9,5% kodeksów firm krajowych. Widać więc, że w większym stopniu asymetria w relacjach między firmą a pracownikami występuje w kodeksach firm międzynarodowych. Można powiedzieć, że obecność w kodeksie takiej deklaracji powoduje, że wszystkie inne zapisy, dotyczące zarówno praw, jak i obowiązków, są bez znaczenia. Później porównam ten zapis z tymi, które domagają się składania przez pracowników oświadczeń o zapoznaniu się kodeksem oraz zapowiadającym konsekwencje dyscyplinar-

ne wobec pracowników nieprzestrzegających kodeksów etycznych. Wtedy wymagania wobec pracowników, obecne w niektórych kodeksach, okażą się jeszcze bardziej niewspółmierne do ich praw.

W jednym z kodeksów, [01], istnieje warunkowa, lecz jednak jednoznaczna odpowiedź o charakter relacji między firmą a pracownikami. Piszą:

„Niniejszy Kodeks Etyczny nie stanowi wprawdzie dla firmy [01] prawnie wiążących zobowiązań ani też nie upoważnia pracowników czy innych osób do jakichkolwiek roszczeń prawnych, jednak dokonując ciągłej rewizji tego Kodeksu oraz naszego dotychczasowego zachowania dokonujemy jednocześnie oceny naszych doświadczeń, aby móc stale dbać o coraz bardziej konsekwentne przestrzeganie zasad i wartości zawartych w tym Kodeksie”.

Niemal takie samo sformułowanie obecne jest w kodeksie [22]. W kolejnym kodeksie, [02], pojawia się już bardzo jednoznaczna wypowiedź. Jego autorzy stwierdzają, że kodeks nie jest podstawą umowy cywilnoprawnej. Podobnie jest w następnym, [03]. W jednej z uwag deklarują:

„Ustanawiając i przekazując do wiadomości niniejszy »Kodeks etyki zawodowej«, firma [03] nie ma na celu tworzenia podstaw do roszczeń umownych, mogących służyć jakiegokolwiek osobie fizycznej lub prawnej”.

W części analizowanych dokumentów obecne są także jednoznaczne uwagi dotyczące wyłącznie pracowników. W kodeksie [05] znajduje się następujące sformułowanie:

„Przestrzeganie tych standardów jest warunkiem zatrudnienia w firmie [05], ale wymaganie dotyczące modelu postępowania nie skutkuje powstaniem umowy o pracę ani oferty zatrudnienia”.

Jeszcze bardziej jednoznaczna zasada została zapisana w kodeksie [47].

„Żadna część niniejszego Kodeksu Postępowania, nie nakłada na żadnego pracownika jakiegokolwiek prawa odnośnie kontynuacji jego zatrudnienia, ani nie stanowi umowy o pracę ani też nie wpływa w jakikolwiek sposób na prawa pracowników lub prawo Firmy do rozwiązania umowy o pracę, z jakiegokolwiek powodu lub bez powodu, za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia”.

Jednym słowem, dla firmy kodeks etyczny nie jest zobowiązaniem wobec pracowników, nie ma więc moralnego znaczenia.

3.6. Nieprzestrzeganie zasad kodeksu może rodzić konsekwencje dyscyplinarne

Jeśli w części kodeksów etycznych pojawiają się stwierdzenia, że dokumenty te nie są zobowiązaniem firmy bądź też są dla niej dokumentem bez znaczenia (jeśli chodzi o ich zobowiązania), to czy podobnie rzecz mogą potraktować pracownicy? Z informacji przedstawionych wcześniej wiadomo, że tak nie jest. Ogółem w 59,2% kodeksów istnieją zapisy głoszące, że nieprzestrzeganie kodeksu etycznego może rodzić konsekwencje dyscyplinarne. Istnieje jednocześnie bardzo wyraźna różnica między kodeksami firm międzynarodowych i krajowych. W 67,9% kodeksów firm międzynarodowych obecne są zasady grożące możliwymi dyscyplinarnymi konsekwencjami w przypadku nieprzestrzegania kodeksu. Natomiast w kodeksach firm krajowych takie zapisy obecne są w 47,6% dokumentów.

W jaki sposób autorzy kodeksów etycznych firm przedstawiają możliwość ponoszenia konsekwencji dyscyplinarnych przez pracowników nieprzestrzegających tych dokumentów?

„Przestrzeganie kodeksu etycznego, piszą autorzy kodeksu [01], jest dla firmy tak ważne, że starają się wykorzystać wszystkie dostępne środki, instrumenty i procedury służące osiągnięciu tego celu”.

W innym dokumencie, [03], znajduje się następujący zapis:

„Wobec osób naruszających w swych działaniach zawodowych prawo lub kodeks etyki zawodowej będą wyciągane konsekwencje służbowe, włącznie ze zwolnieniem z pracy. Na takie konsekwencje narażają się również osoby, które nie zwrócą się o stosowną poradę do odpowiedniej osoby, podejmą czynności sprzeczne ze wskazówkami, podejmą działania odwetowe przeciwko osobie, która zgłosiła naruszenie norm”.

Kodeks etyczny firmy [04] ogłasza, że działania sprzeczne z kodeksem powinny być natychmiast korygowane i podlegają postępowaniu dyscyplinarnemu, „włącznie z wypowiedzeniem umowy o pracę”. Także w kodeksie [06] pojawia się uwaga, że wobec pracownika naruszającego kodeks etyczny mogą zostać podjęte kroki dyscyplinarne. W kodeksie [08] występuje stwierdzenie, że naruszanie kodeksu etycznego będzie traktowane jako działania przeciwko interesom firmy i może zostać ukarane za naruszanie obowiązków pracowniczych, a kodeksie [09] taka sytuacja zostaje uznana za naruszanie podstawowych obowiązków pracowniczych. W innym kodeksie, [12], przy okazji omawiania reakcji na jego naruszanie ogłasza się politykę „zero tolerancji”. Firma [12], pisze, że:

„stosuje zasadę »zero tolerancji« i podejmie działania dyscyplinarne, aż do zwolnienia z pracy włącznie, wobec pracowników, którzy naruszają prawo, niniejszy Kodeks postępowania oraz przepisy wewnętrzne [12]”.

Zapisy dotyczące stosowania wobec pracowników naruszających kodeks etycznych kar dyscyplinarnych mają formułę warunkową, dlatego warto wspomnieć, że w tych dokumentach znajdują się reguły precyzujące ten mechanizm warunkowego postępowania. W kodeksie [13] jego autorzy piszą, że wobec pracowników, którzy nie będą przestrzegali zasad zawartych w dokumencie, stosowane będą konsekwencje dyscyplinarne adekwatne do rodzaju i stopnia nieprzestrzegania zapisów. Jednak nie ma informacji, które dookreślałyby ową „adekwatność”. W kodeksie [23] jest przedstawiona pewna próba odpowiedzi na to pytanie. Jest w nim mowa o przypadkach „rozmyślnego naruszania zasad Kodeksu” oraz podaje się informacje, w jaki sposób przeciwdzia-

łać takim sytuacjom. Aby zapewnić skuteczne zgłaszanie takich przypadków, pisząc, chcemy stworzyć warunki, w których pracownicy będą mogli informować o naruszeniu zasad bez obaw o negatywne konsekwencje. W części kodeksów nie ma formy warunkowej, gdy mowa o karaniu za naruszenie kodeksu. Tak jest w kodeksie [36]. Możemy w nim przeczytać, że firma

„nie będzie tolerować żadnych nielegalnych lub nieetycznych działań. Każde naruszenie zasad kodeksu będzie karane. W stosunku do pracowników naruszających zasady regulaminu pracy zostaną wyciągnięte konsekwencje określone regulaminem pracy”.

W kodeksie [41] w kontekście prezentacji wymagania przestrzegania kodeksu i konsekwencji ich nieprzestrzegania przedstawia się rozbudowaną listę powinności pracowników. Odpowiedni fragment brzmi następująco:

„Kodeks stanowi integralną część umowy o pracę każdego pracownika Firmy. W związku z tym [41] wymaga od wszystkich pracowników przestrzegania postanowień Kodeksu. Wszelkie naruszenia postanowień Kodeksu będą skutkować wymierzeniem adekwatnej kary. Dlatego też pracownicy zobowiązani są do:

- akceptacji i przestrzegania postanowień niniejszego Kodeksu, również poprzez uczestnictwo w organizowanych przez Firmę szkoleniach;
- postępowania zgodnie z Kodeksem i unikania wszelkich zachowań, które mogłyby zaszkodzić Firmie;
- sygnalizowania niezwłocznie przypadków naruszenia Kodeksu
- dostosowania się do rozporządzeń wewnętrznych, wprowadzonych przez Firmę w celu przestrzegania Kodeksu lub ujawnienia jego ewentualnych naruszeń;
- zwracania się do bezpośrednich przełożonych celem uzyskania wyjaśnień dotyczących interpretacji Kodeksu;
- współpracy przy ewentualnych postępowaniach związanych z naruszeniami Kodeksu,
- zachowania pełnej dyskrecji na temat prowadzenia takich postępowań”.

Inna lista zachowań, które mogą spowodować podjęcie kroków dyscyplinarnych, znajduje się w kodeksie [46], są to:

- „Naruszenie Kodeksu lub innej procedury firmy
- Żądanie od innych osób (pracowników lub stron trzecich), żeby naruszyły postanowienia Kodeksu lub innej procedury firmy
- Brak współpracy w przypadku dochodzenia prowadzonego przez firmę w związku ze sprawą naruszenia Kodeksu lub innej procedury firmy
- Zemsta na pracowniku lub stronie trzeciej za zgłoszenie w dobrej wierze podejrzenia o naruszenie Kodeksu lub procedury
- Niezapewnienie wymaganego pokierowania sprawą i niepodjęcie odpowiedzialności za to, żeby pracownik postępował zgodnie z obowiązującym prawem i procedurami firmy
- Brak niezwłocznego powiadomienia firmy [46] o podejrzeniu poważnego naruszenia obowiązujących norm”.

3.7. W kodeksie istnieje rzecznik ds. etyki lub inna „etyczna” instytucja

W części (ogółem w 24,5%) kodeksów etycznych firm przewidziane jest istnienie (bądź powołanie) rzeczników ds. etyki lub innych, podobnych instytucji. Kodeksy stwierdzają ich istnienie oraz określają podstawowe zadania, czasem usytuowanie w strukturze firmy, sposób powołania. Rzecznicy ds. etyki zajmują się bądź wyłącznie sprawami związanymi z kodeksem, bądź sprawy etyczne są tylko częścią ich obowiązków, ponieważ odpowiedzialni są również za sprawy przestrzegania prawa i innych norm ustanowionych przez firmę. Analizowane dokumenty nie przedstawiają odpowiedzi na pytanie, dlaczego zamiast przyznać menadżerom (obok dotychczasowych) zadania związane z funkcjonowaniem kodeksu etycznego, przekazują je rzecznikowi. Znacząco więcej rzeczników do spraw etyki jest obecnych w kodeksach firm międzynarodowych. Obecni są w 28,6% takich dokumentów oraz w 19,0% firm krajowych.

Najbardziej tajemniczo rzecz przedstawiona jest w kodeksie [13]. Pojawia się w nim „specjalista ds. etyki” bez bliższego sprecyzowania miejsca w strukturze firmy, bez sprecyzowania obowiązków. W innym dokumencie, [25], mowa jest o „naczelnym dyrektorsze do spraw etyki”. Temu dyrektorsowi

„Każdy pracownik może, w sposób jawny lub anonimowy, zasygnalizować swoje obawy dotyczące nieetycznej działalności lub też potencjalnego, lub rzeczywistego łamania prawa, nieprawidłowości finansowych, w tym oszustwa, nieprawidłowości księgowania, kontroli rachunkowej, przestępstw podatkowych czy nieprawidłowości w dokumentacji”.

W kolejnym dokumencie, [18], istnieje „niezależny dział odpowiedzialny za zarządzanie i nadzór nad programem etyki i przestrzegania zasad”. Dział ten jest kierowany przez „Dyrektora Grupy ds. Etyki i Przestrzegania Zasad”. W kilku kodeksach występują komisje bądź komitety do spraw etyki. Dokument [03] przedstawia bardzo rozbudowaną strukturę „etyczną”. Występuje w nim „Komitet ds. Etyki Zawodowej” złożony z kilku „dyrektorów wysokiego szczebla”. Przewodniczącym Komitetu jest „wiceprezes ds. prawnych i główny radca prawny firmy”. „Komitet ds. Etyki Zawodowej odpowiada przed Komitetem Audytu [...], który wspomaga Zarząd [...] w nadzorowaniu programu przestrzegania norm prawnych i etycznych”. Z kolei Komitet ds. Etyki zawodowej utworzył stanowisko „dyrektora ds. Etyczno-prawnych”. Ten dyrektor

„pracuje dla Komitetu ds. Etyki Zawodowej na pełny etat, opracowując strategiczne, systemowe i operacyjne składniki programu przestrzegania norm etyczno-prawnych obejmujące zarówno jego planowanie, jak i wdrażanie. Dyrektor ds. Etyczno-prawnych zajmuje się przede wszystkim realizacją inicjatyw Komitetu ds. Etyki Zawodowej w takich obszarach, jak opracowywanie polityki przestrzegania norm, analiza ryzyka etyczno-prawnego, edukacja, strategia komunikacji, kreowanie świadomości programu i koordynowanie działań śledczych oraz działań zmierzających do ciągłego doskonalenia procesów” [03].

W dwóch przypadkach [08], [09], występuje komisja ds. etyki. Komisja składa się z przewodniczącego i kilku członków nominowanych przez prezesa zarządu firmy. Komisja odpowiedzialna jest za „rozpatrywanie spraw związanych z przestrzeganiem norm etycznych”. W dwóch przypadkach pojawia się rzecznik do spraw etyki [14] i [15]. W obu kodeksach pojawiają się bardzo ciekawe zapisy pozwalające rzecznikowi być instytucją w miarę niezależną od struktury menadżerskiej firm. W kodeksie [15] stwierdza się, że rzecznik

„jest osobą niezwiązaną z firmą, promującą wartości etyczne. Celem powołania Rzecznika ds. Etyki jest dbałość o przestrzeganie standardów etycznych”.

Nie ma informacji, co to znaczy, że rzecznik jest „osobą niezwiązaną z firmą”, w jaki sposób jest powoływany. Jeszcze bardziej interesująca sytuacja ma miejsce w kodeksie [14]. Według tego dokumentu rzecznik stoi na straży przestrzegania zapisów kodeksu,

„[J]est on osobą powszechnego zaufania, wybieraną na 3-letnią kadencję przez wszystkich pracowników [14] i zatwierdzaną przez Zarząd Spółki”.

Nie ma informacji, czy zarząd może nie powołać rzecznika wybranego przez pracowników.

3.8. Zadanie przestrzegania zasad kodeksu przypisuje się jakiejś innej, nie specyficznie „etycznej” instytucji (np. kolejnym strukturom menadżerskim, działowi kadr)

W części kodeksów (ogółem w 40,8%) zadanie zarządzania sprawami związanymi z istnieniem kodeksu etycznego przekazuje się menadżerom, jako kolejne zadanie związane z ich rolą zarządzania firmą, lub działom kadr. Także w tym przypadku kodeksy nie podejmują się uzasad-

nienia takiego rozstrzygnięcia. A z pewnością jest gorsze od powołania jakiejś specjalistycznej instytucji etycznej. Jest to sytuacja gorsza co najmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, nie ma wewnętrznego zróżnicowania władz, na władzę techniczno-organizacyjną i etyczną. Po drugie, w przypadku przekazania menadżerom nadzoru etycznego przyjmuje się, że pracownicy nie mają wystarczających kompetencji, aby rozstrzygać dylematy etyczne. W tym wypadku okazuje się, że z racji zajmowania określonego miejsca w strukturze firmy te kompetencje mają tylko menadżerowie. W przypadku istnienia rzeczników ds. etyki (szczególnie takich, jak w kodeksach [14] i [15]) to kwestionowanie rozsądku etycznego pracowników nie jest tak rażące, do tego zróżnicowanie władz powala na jakiś dialog, którego w drugim przypadku nie ma. W tym przypadku kodeks etyczny jest kolejnym narzędziem dyscyplinowania pracowników.

Istnieje bardzo wyraźna różnica w podejściu do rozwiązania tego problemu w firmach międzynarodowych i krajowych. W firmach międzynarodowych aż w 53,6% kodeksów obowiązek przestrzegania tego dokumentu przypisany jest menadżerom. Natomiast taka sytuacja występuje tylko w 23,8% kodeksów firm krajowych.

Kodeks [01] stwierdza jednoznacznie:

„Jednostkami odpowiedzialnymi za przestrzeganie zasad Kodeksu Etycznego, zasad Compliance oraz Austriackiego Kodeksu Corporate Governance są Zarząd, kadra menadżerska oraz pracownicy przedsiębiorstwa, do których te zasady są adresowane”.

W innym kodeksie, [02], nie mniej jednoznacznie stwierdza się, że wszelkie niejasności, problemy związane z interpretacją treści kodeksu etycznego rozwiązuje zarząd spółki. Przekonanie o wszechwiedzy menadżerów i braku kompetencji etycznych pracowników obecne jest w jednej z deklaracji kodeksu [04]. Czytamy w nim:

„**W razie wątpliwości** [wytluszczenie w oryginale – t.c.z.]. Nie jesteś sam(-a). Jeżeli musisz podjąć trudną decyzję lub po prostu martwi cię jakaś sprawa, skonsultuj się ze swoim menedżerem lub przedstawicielem działu kadr”.

Podobne rozstrzygnięcie znajduje się w kodeksie [05]. Pojawia się w nim następująca deklaracja:

„Jeśli sądzisz, że naruszono Kodeks Etyczny, lub jeśli chcesz zadać pytanie dotyczące etyki, masz do wyboru kilka możliwości:

1. Omów problem ze swoim przełożonym.
2. Omów problem z innym przełożonym lub kierownikiem.
3. Skontaktuj się z działem Human Resources, Audytu Wewnętrznego lub Prawnym”.

Nie znaczy to, że w przypadku wątpliwości (także etycznych) nie można, nie należy zasięgać opinii menadżerów, lecz w kwestiach etycznych kompetencje nie są przypisane do stanowiska służbowego i kodeks etyczny realizujący jakieś zasady partnerstwa pracowników powinien to uwzględniać. Powinien uwzględniać dwustronną relację.

Zestawiając informacje uzyskane w trakcie analizy statusu organizacyjnego kodeksów etycznych firm, można stwierdzić, że kodeksy firm krajowych są bardziej życzliwe wobec pracowników, w mniejszym stopniu (niż w firmach międzynarodowych) naruszona jest w nich symetria relacji między firmą i pracownikami. Wprawdzie w obu typach firm istnieje asymetria na niekorzyść pracowników, jednak w firmach krajowych jest mniejsza. W minimalnie większym stopniu kodeksy etyczne firm krajowych są rezultatem dialogu partnerów społecznych. W większym stopniu kodeksy zakładają możliwość zgłaszania pytań do kodeksów, a nawet zmiany treści kodeksu pod wpływem uwag pracowników. W znacząco mniejszym odsetku kodeksów pracownicy są zobowiązani do składania oświadczeń o zapoznaniu się z nim.

W pięciu kodeksach etycznych (tj. w 10,2% ogółu, kodeksy: [01], [02], [03], [05], [47]) jednocześnie obecne są zapisy twierdzące, że kodeks etyczny nie jest zobowiązaniem firmy, lecz jego nieprzestrzeganie grozi pracownikom karami dyscyplinarnymi. Kodeksy te są przykładem wyjątkowej asymetrii w relacjach między firmą a pracownikami. Cztery z tych kodeksów należą do firm międzynarodowych, a jeden,

[02], do krajowej. Na pocieszenie można sarkastycznie powiedzieć, że większość kodeksów (dwadzieścia pięć) przyjmujących możliwość dyscyplinowania pracowników za jego nieprzestrzeganie wstrzymuje się od głosu w sprawie problemu zobowiązania firmy do jego przestrzegania.

Zestawienie omawianych danych dotyczących różnicowania kodeksów firm międzynarodowych i krajowych znajduje się w tabeli 4.

Tab. 4. Status kodeksu w firmach międzynarodowych i krajowych

Lp.	Treść obserwacji	Firmy narodowe	Firmy międzynarodowe	Firmy krajowe	
		Liczebność N=28	%	Liczebność N=21	%
1	Powstanie i ogłoszenie kodeksu jest rezultatem dialogu partnerów społecznych	2	7,1	2	9,5
2	Powstanie kodeksu i jego ogłoszenie jest efektem decyzji władz firmy	26	92,9	18	85,7
3	Kodeks przewiduje możliwość zgłaszania pytań i uwag do kodeksu, a nawet zmiany treści kodeksu pod wpływem uwag pracowników	10	35,7	8	38,1
4	Pracownicy składają oświadczenia o zapoznaniu się z kodeksem	8	28,6	4	19,0
5	Kodeks nie jest zobowiązaniem firmy	4	14,3	2	9,5
6	Nieprzestrzeganie kodeksu może rodzić konsekwencje dyscyplinarne	19	67,9	10	47,6
7	W kodeksie występuje rzecznik, dyrektor ds. etyki lub inna wyłącznie „etyczna” instytucja	8	28,6	4	19,0
8	Obowiązek przestrzegania (troski o) kodeks przypisuje jakiejś innej, nie specyficznie „etycznej” instytucji (np. działowi kadr)	15	53,6	5	23,8

Wielkości nie zawsze sumują się do N (i do 100%) w danej grupie, ponieważ w części kodeksów nie ma informacji, które pozwoliłyby wskazać stanowisko.

Rozdział 4

Prawa pracownicze

W gruncie rzeczy w kodeksach, w rozdziałach poświęconych prezentacji praw pracowniczych, wystarczyłaby deklaracja, że przestrzegają normy dotyczące tych praw, jednak postępują inaczej. W części kodeksów obecne są takie deklaracje dotyczące w ogóle aprobaty prawa, także praw bardziej szczegółowych, a jednak przedstawiają swoje wersje praw, i to nie zawsze w formie, która jest bardziej korzystna dla pracowników. Na szczęście w większości przypadków deklaracje praw pracowniczych obecne w kodeksach mieszczą się w ramach obowiązującego prawa, choć występują także takie, które naruszają prawo. Nie to jest przedmiotem mojego głównego zainteresowania. Piszę o tym, aby ponownie zauważyć, że interesuje mnie to, jakie są etyczne (prawne) priorytety twórców kodeksów etycznych firm. W tej chwili mogę już stwierdzić, że o ich kształcie decydują władze firm. Dla dalszej oceny prezentowanych praw ważne jest przypomnienie, że w żadnym kodeksie nie ma aprobaty dla prawa współzarządzania firmą, choć prawo to jest obecne w kodeksie pracy, jest lansowane przez etyków i część specjalistów od zarządzania, w postaci prawa do partycypacji.

W analizowanych kodeksach etycznych lista praw pracowniczych jest bardzo długa. W większości przypadków nie są bliżej charakteryzowane, ich treść uznaje się za oczywistą. Czasem kontekst wypowiedzi pozwala na ujawnienie zaskakującego sensu. Liczba wymienianych praw zmusza mnie do grupowania niektórych z nich. W ten sposób łączę wypowiedzi dotyczące różnych form dyskryminacji, przeciwdziałania przemocy. Jednak w niektórych przypadkach pozostawiam je rozdrobnione, uznaję, że właśnie w takiej formie są lepszymi wskaźnikami stosunku do podmiotowości pracowników. Reguła ta w szczególności

dotyczy stosunku do różnych form samoorganizowania się pracowników. Inaczej traktuję te zapisy, które deklarują prawo pracowników do tworzenia związków zawodowych posiadających uprawnienia do negocjacji z firmą, a inaczej te, które pomijają prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych. Jeszcze inaczej traktuję te sformułowania, które deklarują tylko istnienie jakiejś (wewnętrznej) struktury, odmiennej od związków zawodowych, bez wskazania jej uprawnień. Wprawdzie zauważenie potrzeby istnienia jakiejś formy reprezentacji pracowników jest cenne w każdym przypadku, świadczy o ich prawie do podmiotowości, jednak najcenniejsze jest zauważenie związku zawodowego, instytucji niezależnej od firmy, posiadającej prawa do negocjacji.

Jak już wcześniej pisałem, istnieją różne standardy praw pracowniczych, jednak aby nie rozpraszać uwagi na zbyt dużą ich liczbę, w analizie praw pracowniczych zwracam uwagę na to, czy w badanym dokumencie występują standardy obecne w *Global Compact*. Biorę pod uwagę sześć pierwszych zasad, ponieważ bezpośrednio dotyczą praw pracowniczych, pozostałe odnoszą się do ochrony środowiska i korupcji. Przy czym dwie pierwsze (popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową oraz eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę) łączę w jedną zasadę popierania przestrzegania praw człowieka, ponieważ w kodeksach występują razem i trudno je rozdzielić. W rezultacie poszukuję pięciu zasad odwołujących się do *Global Compact*.

Poniżej tabela ilustrująca proporcje wyboru praw pracowniczych w całym zbiorze analizowanych kodeksów (pytania uporządkowane według kolejności najczęstszych wyborów).

Tab. 5. Prawa pracownicze

Lp.	Treść obserwacji	Liczebność	%
1	Kodeks popiera przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia i wykonywania zawodów (GC)	42	85,7
2	W kodeksie obecna jest troska o zdrowie i bezpieczeństwo w pracy	40	81,6
3	W kodeksie obecne jest prawo do szacunku, godnej pracy, dobrych warunków pracy	38	77,6
4	W kodeksie obecne są zasady przyjmowania do pracy, oceniania, zwalniania	30	61,2
5	W kodeksie obecna jest ochrona prywatności, ochrona danych osobowych pracowników	30	61,2
6	W kodeksie obecna jest otwartość komunikacyjna, wysłuchiwanie uwag pracowników	29	59,2
7	W kodeksie obecna jest pomoc w uzyskiwaniu kwalifikacji (szkoleniach)	28	57,1
8	W kodeksie obecny sprzeciw wobec przemocy: molestowania, mobbingu, nękania	28	57,1
9	W kodeksie obecne są zasady „bicia na alarm”	22	44,9
10	W kodeksie obecne jest prawo do godziwej płacy, terminowych wypłat	18	36,7
11	W kodeksie obecne jest popieranie i przestrzeganie praw człowieka (GC)	13	26,5
12	W kodeksie obecna jest aprobatą dla prawa pracy	13	26,5
13	Kodeks popiera zniesienie wykonywania pracy przez dzieci (GC)	11	22,4
14	W kodeksie obecna jest aprobatą dla związków zawodowych (bez informacji o prawie negocjacji zbiorowych)	11	22,4
15	W kodeksie obecna jest aprobatą dla aktywności społecznej pracowników	10	20,4
16	Kodeks popiera eliminację wszelkich form pracy przymusowej (GC)	9	18,4
17	W kodeksie obecne są zasady umów o pracę, obowiązek rzetelnej informacji o umowie	9	18,4
18	Kodeks popiera poszanowanie wolności stowarzyszania się i przynajmniej prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych (GC)	8	16,3

cd. tab. 5			
19	W kodeksie obecna jest deklaracja niesienia pomocy w sytuacjach trudnych dla pracowników	6	12,2
20	W kodeksie obecne jest odrzucenie nielegalnych warunków zatrudnienia	5	10,2
21	W kodeksie obecne jest prawo odmowy wykonania polecenia służbowego	5	10,2
22	W kodeksie obecna jest instytucja reprezentująca pracowników (inna niż zw. zaw.)	2	4,1
23	W kodeksie obecne są prawa rodzicielskie	2	4,1
24	W kodeksie obecne jest prawo do współzarządzania firmą	0	0,0

Źródło: badania własne, N=49.

Skrót GC w nawiasie przy niektórych pytaniach oznacza, że zawiera treści występujące w *Global Compact*.

W pierwszej kolejności przedstawię prawa pracownicze obecne w *Global Compact*, w kolejności tam przedstawionej, a pozostałe w kolejności występującej w powyższej tabeli.

4.1. Przestrzeganie praw człowieka

Prawo to wymienianie jest jako pierwsze w *Global Compact*. Deklaracja o popieraniu przestrzegania praw człowieka obecna jest tylko w 13 kodeksach (26,5% kodeksów) i znajduje się w połowie listy praw wyodrębnionych w analizowanych kodeksach etycznych. W kodeksach firm międzynarodowych prawo to jest obecne w 28,6%, natomiast w kodeksach firm krajowych rzadziej, bo w 23,8%. Przy życzliwej interpretacji tej sytuacji można powiedzieć, że w naszym kręgu kulturowym przestrzeganie praw człowieka jest sprawą tak bardzo oczywistą, że nie trzeba o niej mówić i pisać, bo ważniejsze jest deklarowanie oddania innym, bardziej praktycznym aspektom praw pracowniczych. Przy złośliwej interpretacji można by powiedzieć jaki jest rzeczywisty poziom uznania dla praw człowieka.

Deklaracja aprobaty dla praw człowieka w analizowanych dokumentach ma zarówno bardzo zdawkowy, jak i bardzo rozbudowany charakter, ukazujący sens prezentacji tych praw w kodeksie etycznym firmy. Chodzi o globalny aspekt jej działalności.

W kodeksie etycznym [19] we wprowadzeniu pada informacja o przestrzeganiu praw człowieka. Natomiast w kodeksach [08], [09], [28], [29] wypowiedzi są mniej zwięzłe. Przykładem może być tekst obecny w [08], gdzie występuje następujące zdanie:

„Nasze wartości i zasady wynikają z ogólnego kanonu fundamentalnych zasad, takich jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka czy standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy”.

W kodeksie [27] znajduje się odwołanie do *Global Compact*.

Bardzo patetyczna formuła pojawia się w kodeksie [41], gdzie możemy przeczytać:

„W związku z tym, że [41] jest organizacją, która obszarem świadczonych usług obejmuje Osoby, zobowiązujemy się do przestrzegania norm i zasad podmiotowego traktowania Człowieka zawartych w deklaracji Praw Człowieka, Konstytucji Europejskiej i Konstytucji RP. Wszystkie zachowania godzące w wartości ujęte w wymienionych dokumentach, oraz zachowania sprzeczne z poszanowaniem godności i równości ludzkiej są przez [41] potępiane”.

Z kolei argumentacja odwołująca się do globalnego charakteru firmy występuje w kodeksie [31].

„W Grupie, czytamy, obowiązuje ogólny standard zachowań zgodny z jej wartościami. Jednak globalna firma stoi przed wyzwaniem poszanowania różnorodności kultur i praw – niezbędna jest więc odpowiednia elastyczność. W krajach, w których prawa człowieka nie są przestrzegane, podejmujemy wszelkie możliwe kroki mające na celu unikanie podobnych praktyk w działalności naszych firm”.

I dalej:

„Dziesięć priorytetów zrównoważonego rozwoju zobowiązuje nas do zmniejszania wpływu naszej działalności gospodarczej na środowisko naturalne i społeczne na całym świecie, oraz do obrony praw człowieka i międzynarodowych standardów pracy”.

4.2. Poszanowanie wolności stowarzyszania się i przyznanie prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych

Prawo to w *Global Compact* wymieniane jest jako drugie. Natomiast wśród analizowanych dokumentów znajduje się jeszcze dalej niż aprobaty praw człowieka. Przestrzeganie tej zasady deklaruje tylko 9 kodeksów (18,4%) i znajduje się pod koniec listy praw obecnych w badanych kodeksach. W kodeksach firm międzynarodowych prawo to występuje w 25,0% dokumentów, natomiast w firmach krajowych radykalnie rzadziej, bo tylko w 4,8% kodeksów.

Prawo, o którym mowa w tym miejscu, jest jednym z tego typu obecnych w analizie, dotyczy prawa pracowników do zrzeszania się w związkach i prowadzenia negocjacji zbiorowych. Prawo prowadzenia negocjacji zbiorowych jest tutaj najważniejsze. W pozostałych wersjach tego prawa obecnych w kodeksach etycznych nie ma mowy o prawie do prowadzenia negocjacji zbiorowych, co wyraźnie ogranicza partycypacyjny charakter tych kodeksów.

W kodeksach aprobujących zarówno związki zawodowe, jak i ich prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych, odpowiednie deklaracje są raczej rozbudowane, choć pojawiają się też lapidarne uwagi, że aprobują odpowiednie konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, tak jest w kodeksie [19].

Dla przykładu zasygnalizuję kilka bardziej rozbudowanych wersji. W kodeksie [24], w części poświęconej prawom pracowników, powołując się na konwencje MOP (nr 87 i 98), piszą, że

„wszystkim pracownikom musi przysługiwać prawo do przynależności do wybranych przez siebie organizacji, zaś zakład nie może wywierać niezgodnego z prawem wpływu na pracowników pragnących zgodnie

z prawem i w sposób pokojowy przynależeć do organizacji lub uczestniczyć w sporze zbiorowym. Decyzję o przynależności do organizacji mogą podejmować wyłącznie pracownicy”.

W kodeksie [23] czytamy:

„Współpraca z przedstawicielami pracowników opiera się na uznaniu przez [23] podstawowego prawa do zrzeszania się oraz prawa do zawierania układów zbiorowych w ramach przepisów ustawowych i wykonawczych poszczególnych państw oraz istniejących umów. Konstruktyny dialog z demokratycznie wybranymi i/lub ustawowo wyłoniionymi przedstawicielami pracowników przynosi lepsze rezultaty. Właśnie dlatego [23] angażuje się w uczciwą i otwartą współpracę z nimi, co pozwala osiągnąć odpowiednią równowagę pomiędzy interesami różnych stron”.

W kolejnym kodeksie, [33], firma deklaruje przestrzeganie idei dialogu społecznego w sytuacjach spornych między załogą a kierownictwem.

„Pracownicy Spółki [33] rozwiązują wszelkie sprawy sporne w atmosferze dialogu oraz zgodnie z obowiązującym prawem i normami obyczajowymi”.

Jeszcze jeden przykład:

„[34] szanuje prawa wszystkich pracowników do zakładania związków zawodowych i zrzeszania się zgodnie z ich wyborem oraz do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy zgodnie z lokalnymi zasadami i przepisami prawnymi”.

4.3. Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej

Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej jest kolejnym prawem obecnym w *Global Compact*. W analizowanych kodeksach deklaracja respektowania tego prawa jest tak samo częsta jak prawo do stowarzysza-

nia się w związkach zawodowych i prowadzenia negocjacji zbiorowych (9 deklaracji, tj. w 18,4% kodeksach). W kodeksach sygnowanych przez firmy międzynarodowe prawo to obecne jest w 32,1% dokumentów, natomiast w firmach krajowych prawo to w ogóle nie jest obecne!

Podobnie jak przy deklaracjach dotyczących popierania praw człowieka można przedstawić dwie interpretacje tej sytuacji: życzliwą i złośliwą. W interpretacji życzliwej można zwrócić uwagę na to, że w naszym kręgu kulturowym praca przymusowa nie występuje, dlatego nie ma sensu o tym pisać. Napisanie tego uświadamia, że jest to interpretacja zbyt życzliwa, ponieważ różne formy pracy przymusowej istnieją także w europejskim kręgu kulturowym, także w Polsce, i dotyczą nie tylko nielegalnych imigrantów. Wobec tego pozostaje interpretacja złośliwa – przeciwdziałanie pracy przymusowej nie jest zmartwieniem menadżerów firm decydujących o kształcie kodeksów etycznych firm.

Deklaracje o przeciwdziałaniu wszelkim formom pracy przymusowej mają w kodeksach zdawkowy charakter. W kodeksie [19] występuje stwierdzenie, że w tej kwestii przestrzegają odpowiednich konwencji MOP. W kodeksie [04] deklarują nie wykorzystywać pracy pracowników przymusowych. W kodeksie [29] znajduje się uwaga, że nie tolerują wszelkiej pracy przymusowej, kar fizycznych ani niewłaściwego traktowania. W kodeksie [24] wypowiedź jest nieco dłuższa. W części poświęconej prawom pracowników powołują się na konwencje MOP zakazujące różnych form pracy przymusowej.

„Firma nie może stosować ani zezwalać na stosowanie przemocy fizycznej w celu karania pracownika lub wywierania na niego przymusu”.

Dalej piszą też o zakazie stosowania przemocy psychicznej. W kodeksie [34] przy tej okazji podjęty jest też problem pracy nieletnich. Znajduje się tam następująca deklaracja:

„[34] nie będzie wymuszał lub w jakikolwiek sposób wykorzystywał żadnej formy pracy przymusowej ani zatrudniał pracowników poniżej 15 lat lub poniżej ustawowego minimum, jeżeli wynosi ono więcej niż 15 lat”.

4.4. Zniesienie wykonywania pracy przez dzieci

Przeciwdziałanie pracy wykonywanej przez dzieci jest kolejnym prawem obecnym w *Global Compact*. W analizowanych kodeksach prawo to znajduje się na czternastym miejscu kolejności wyborów (11 wyborów, w 22,4% kodeksów) i jest nieco częściej deklarowane niż prawa związków zawodowych i przeciwdziałaniu pracy przymusowej. Praca wykonywana przez dzieci jest (w naszym kręgu kulturowym) chyba mniejszym problemem niż praca przymusowa i być może dlatego łatwiej deklarować przywiązanie do niej. Jednak taką interpretację przekreśla zróżnicowanie podejścia do niego w firmach międzynarodowych i krajowych. W kodeksach firm międzynarodowych prawo to obecne jest w 35,7% dokumentów, natomiast w firmach krajowych tylko w 4,8% kodeksów.

Analizowane kodeksy etyczne problem ten przedstawiają następująco. W kodeksach [04], [29] stwierdza się, że nie będą wykorzystywać pracy dzieci. W kodeksie [19] dodają, że w tej kwestii przestrzegają odpowiednich konwencji MOP. W kodeksie [40] zgłaszają gotowość pomocy w położeniu kresu wykorzystywaniu dzieci jako siły roboczej i stosowaniu pracy przymusowej. W kodeksach [41] i [46] odpowiednia formuła jest nieco bardziej rozbudowana, stwierdzają: kodeks [41]:

„W myśl konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, Firma nie zatrudnia małoletnich, tj. osób, których wiek określają przepisy kraju, w którym prowadzona jest działalność, nigdy jednak osób w wieku poniżej 15 lat”,

w kodeksie [46]:

„W niektórych częściach świata firmy wykorzystują pracę dzieci i pracę przymusową. [46] nie zezwala, aby firma lub jakikolwiek z jej dostawców, klientów lub partnerów wykorzystywał pracę dzieci lub pracę przymusową”.

W kodeksie [37] deklaracja ma charakter warunkowy. Stwierdzają, że nie aprobują zatrudniania dzieci

„czyli osób poniżej 15 życia chyba, że prawo lokalne zastrzega wyższy limit wiekowy rozpoczęcia pracy lub minimalny wiek zakończenia obowiązku edukacji”.

Dodają dalsze zastrzeżenie, że w krajach rozwijających się możliwe jest zatrudnienie od 14 lat.

4.5. Przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia i wykonywania zawodów

Popieranie przeciwdziałania dyskryminacji w sferze zatrudnienia i wykonywania zawodów jest kolejną zasadą obecną w *Global Compact* i najczęściej wybieraną w badanych dokumentach. Poparcie dla tego prawa deklarowane jest w 42 (85,7%) kodeksach, co oznacza, że twórcom kodeksów etycznych prawa pracownicze kojarzą się przede wszystkim z tym prawem. Także etycy zajmujący się problemami praw pracowniczych przyznają mu bardzo wysoką rangę. W kodeksach etycznych firm międzynarodowych prawo to obecne jest w 89,3% dokumentów (i zajmuje pierwsze miejsce na liście praw), natomiast firmy krajowe wybierają go w 81,0% przypadków (zajmuje drugie miejsce na liście praw).

Standardowa formuła określająca to, kiedy ma miejsce dyskryminacja, obecna jest w *Kodeksie pracy*¹. Znow, jak w poprzednich przypadkach, niektóre deklaracje obecne w kodeksach są bardzo lapidarne, dość luźno związane z treścią obecną w *Kodeksie pracy*, a część jest rozbudowana, wówczas można zauważyć ciekawe zjawisko włączania

¹ *Kodeks pracy*, ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., stan z lipca 2011 r., art. 11³; treść artykułu jest następująca: „Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna”.

jednych i eliminowania innych zjawisk dyskryminujących. Trudno przedstawiać tutaj wszystkie odmienności ujęć obecnych w kodeksach etycznych z tym, co jest w *Kodeksie pracy*, lecz na kilka różnic chcę zwrócić uwagę.

W kodeksie [02] znajduje się krótka uwaga, że firma daje pracownikom równe szanse, nie dyskryminuje ich. W kodeksie [06] reguły antydyskryminacyjne sformułowane są bardzo enigmatycznie, sprowadzone zostają do konieczności oceniania pracowników zgodnie z kwalifikacjami. W kodeksie [01] obecna jest większa uwaga, że kierownictwo firmy powinno być wzorem etycznym zachowań wobec pracowników. Powinni być uczciwi i bezstronni. Relacje między pracodawcą i pracownikiem powinny być oparte na

„równości szans niezależnie od rasy, narodowości, płci, orientacji seksualnej, religii, stopnia niepełnosprawności czy wieku”.

W tym przypadku formuła zjawisk dyskryminujących jest dość rozbudowana. Podobne stwierdzenia padają w kodeksie [18]:

„Nie pozwól, aby rasa, kolor skóry, religia, płeć, wiek, narodowość, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, stan cywilny, niesprawność lub inna cecha chroniona obowiązującym prawem wpływały na podejmowane decyzje dotyczące rekrutacji, wyboru, rozwoju zawodowego i awansowania pracowników. [...]. Naszym zdaniem każdy powinien mieć równe szanse. Rekrutacja, wybór i rozwój kadry pracowniczej odbywa się na podstawie kryteriów merytorycznych, niezależnie od rasy, koloru skóry, narodowości, religii, płci, wieku, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, stanu cywilnego, niepełnosprawności lub jakiegokolwiek innej cechy chronionej obowiązującym prawem”.

W kodeksie [40] pojawiają się także nieco inne czynniki dyskryminujące, co do których deklarują sprzeciw. Ich zdaniem należy:

„Unikać dyskryminacji innych osób na tle:

- Płci
- Niepełnosprawności
- Sytuacji rodzinnej

- Orientacji seksualnej
 - Wiek
 - Przekonań politycznych i światopoglądowych
 - Religii
 - Działalności związkowej
 - Pochodzenia rasowego, społecznego, kulturowego lub etnicznego.
- Odnosi się to nie tylko do procesu rekrutacji nowych pracowników, ale również do wszystkich decyzji związanych ze szkoleniami, awansem, przedłużeniem zatrudnienia i ogólnymi warunkami pracy
- Wspierać i promować politykę [40] dotyczącą zróżnicowanego zatrudnienia.
- Dbać o to, aby nasi dostawcy, klienci i partnerzy biznesowi znali politykę różnorodności stosowaną przez [40]”.

Do najczęściej wymienianych czynników, które mogą mieć znaczenie dyskryminujące, zaliczane są: płeć, rasa, religia, narodowość. W żadnym nie są uwzględnione zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W części wypowiedzi nieobecne są niektóre czynniki dyskryminujące, co chyba nie może być przypadkiem, ponieważ są to deklaracje bardziej rozwinięte. Przykładowo, w kodeksie [08] wylicza się w zasadzie standardowy zestaw czynników, w tym płeć, lecz nie ma „orientacji seksualnej”. Podobnie jest w [12]. Bardzo rzadko pojawiają się stwierdzenia, że przeciwstawiają się dyskryminacji ze względu na poglądy polityczne, przynależność związkową.

W takim stopniu w kodeksach obecne są zasady *Global Compact*. W dalszym ciągu prezentują prawa pracownicze zgodnie z częstotliwością wyborów.

4.6. Troska o zdrowie i bezpieczeństwo pracy

Zasada ta jest obecna w 40 kodeksach (81,6% kodeksów) i zajmuje drugie miejsce w częstotliwości wyborów. Firmy międzynarodowe prawo to wskazują w 78,6% kodeksów, natomiast firmy krajowe częściej, w 85,7% dokumentów. W kodeksach podejmujących ten problem przede

wszystkim pojawia się deklaracja, że zapewniają bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Czasem zwracają uwagę na jakieś specjalne warunki związane ze specyfiką firmy, także rzadko przedstawione są jakieś formuły uzasadniające wagę kwestii.

Firma zapewnia bezpieczne miejsca pracy, przestrzega zasady BHP, deklarują autorzy kodeksu [02]. Podobnie jest w wielu innych dokumentach. Bardziej rozwiniętą formułę można znaleźć w kodeksie [14]. Twórcy tego kodeksu deklarują zapewnienie godnych i bezpiecznych warunków pracy, ciągłą poprawę stanu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, doskonalenie metod rozpoznania zagrożeń i zapobiegania wypadkom przy pracy. Pracownicy i przełożeni [14] zobowiązani są do „przedkładania ratowania życia własnego lub innych w sytuacjach zagrożenia”. W niektórych kodeksach obok deklarowania troski o zdrowie i bezpieczeństwo pracy występują uzasadnienia znaczenia tego problemu. W jednym z nich, [31], czytamy, że bezpieczeństwo jest w szczególności ważne w zakładach produkcyjnych, które podlegają ważnym regulacjom w zakresie bezpieczeństwa miejsca pracy.

„W [31] obowiązują polityki i procedury dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa, które spełniają obowiązujące wymogi prawne. Zobowiązanie spółki do zapewnienia bezpieczeństwa oznacza, że każdy pracownik musi mieć świadomość ryzyka związanego z wykonywaniem swojej pracy. Wszyscy pracownicy [31] oraz pracownicy innych spółek wykonujących pracę na ich terenie, muszą znać wymagania bezpieczeństwa i zdrowia związane z pełnionymi stanowiskami”.

Jeszcze inaczej waga spraw ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników uzasadniana jest w kodeksie [13]. Ochrona zdrowia jest w nim uznana za jedną z przewodnich zasad. Uzasadniają to utylitarnie, zwracając uwagę na to, że pracownicy przyczyniają się do sukcesu firmy, dlatego ich kondycja fizyczna i psychiczna jest ważna. Bardziej wzniosły argument pojawia się w kodeksie [05], gdzie mowa jest o znaczeniu zasad ochrony zdrowia i bezpieczeństwa „naszego ogólnosiwiatowego zespołu”. Deklaracja ta jest jedną z pierwszych w kodeksie. Piszą również, w jaki sposób można to osiągnąć, mianowicie przez przestrzeganie procedur, stworzenie miejsca pracy, w którym zapewnione będzie fi-

zyczne i emocjonalne bezpieczeństwo, unikanie wypadków, niepozwalanie na pracę pod wpływem alkoholu i narkotyków.

4.7. Prawo do szacunku, godnej pracy, dobrych warunków pracy

Na trzecim miejscu listy wyborów znajduje się zasada, której ideą przewodnią jest prawo pracowników do szacunku, godnej pracy, dobrych warunków pracy. Zasady te są obecne w 38 kodeksach (w 77,6% kodeksów). W kodeksach firm międzynarodowych występuje w 78,6% przypadków, natomiast w firmach krajowych niewiele mniej, bo w 76,2%.

Typową formę deklaracji potwierdzającej wagę tej sprawy można znaleźć w kodeksie [16]. Pojawia się w nim stwierdzenie, że „[s]tosunki przedsiębiorcy z pracownikami będą oparte na szacunku dla ich godności osobistej”. Deklarują także godne traktowanie pracowników i ochronę przed złymi praktykami. Oferują należyte warunki pracy i wypoczynku. Tej wyjściowej formule w wielu kodeksach towarzyszą uzupełnienia wzbogacające ofertę. Także w kodeksie [03] przyjmują zasadę „szacunku dla godności i wartości wszystkich osób”. Jednocześnie, jakby dla równowagi, podkreślają, że osoby działające w imieniu firmy mają prawo do szacunku. W kodeksie [04] obok deklaracji o prawie do godności i szacunku pojawia się zapewnienie, że firma dąży do zapewnienia dobrych warunków pracy. W kolejnym kodeksie, [05], pojawia się dalszy wątek. Stwierdzają, że firma przestrzega wszystkie przepisy dotyczące godzin pracy, a gdy warunki wymagają pracy poza zwykłym czasem, oferuje odpowiednie świadczenia lub wynagrodzenie za nadgodziny. W następnym kodeksie, [06], określając zasady dotyczące pracy, podkreślają, że popierają elastyczne godziny pracy, oferują niepełny wymiar godzin pracy, dzielenie się obowiązkami i wymienianie się zmianami. „Starają się dostosować czas pracy każdej osoby do jej indywidualnych potrzeb”. W niektórych kodeksach znajduje się podkreślenie, że odnoszą się z szacunkiem do każdego pracownika, „niezależnie od zajmowanego przez nich stanowiska”. Taka zasada znajduje się w kodeksie [14]. Dalej obecne jest stwierdzenie, że

„[g]odne i przyjazne warunki pracy pragniemy osiągnąć poprzez budowanie przejrzystych procedur pracy oraz utrzymywanie harmonijnych, codziennych relacji międzyludzkich, opartych na współpracy i zaangażowaniu pracowników w interesy organizacji”.

Pracownicy, dodają, nie mogą być wykorzystywani do działań sprzecznych z kodeksem etycznym. W kilku kodeksach w omawianym kontekście pojawiają się oświadczenia, że dążą do zapewnienia stabilnych miejsc pracy, będą informować pracowników o perspektywach zatrudnienia, a nawet w przypadku konieczności zwolnienia – „firma podejmie starania, aby w miarę możliwości pomóc w znalezieniu nowej pracy”. Ta ostatnia deklaracja znajduje się w kodeksie [48]. Wcześniejsze oświadczenia obecne są w kodeksach [26], [30] i [40].

4.8. Zasady przyjmowania do pracy, oceniania, zwalniania

Zasady przyjmowania do pracy znajdują się czwartym/piątym miejscu najczęściej wybieranych praw, razem z prawem ochrony prywatności. W większości kodeksów etycznych, w 30 przypadkach, w 61,2% kodeksów, obecne są jakieś zasady przyjmowania do pracy, oceniania i zwalniania. W kodeksach etycznych firm międzynarodowych obecne są w 50% przypadków, natomiast w firmach krajowych znacznie częściej, bo w 76,2% kodeksów.

Najczęściej mają dość ogólny charakter i podkreślają znaczenie kwalifikacji, odrzucenia wszelkiej dyskryminacji. Postać bardzo ogólnej deklaracji, do tego połączonej z zauważeniem innych problemów, pojawia się w kodeksie [11]. Zobowiązują się do traktowania z godnością i szacunkiem poszukujących pracy, jak i klientów. W kolejnym kodeksie [12], firma stwierdza, że zatrudnia i promuje pracowników w oparciu o ich umiejętności.

„Pracownicy nie powinni podejmować działań lub wspierać dyskryminacji w zakresie zatrudniania, wynagradzania, dostępu do szkoleń, promocji, rozwiązywania umów lub przechodzenia na emeryturę, w opar-

ciu o takie kryteria jak: płeć, wiek, pochodzenie etniczne lub narodowe, przynależność kastowa lub religijna, niepełnosprawność, orientacja seksualna, członkostwo w związkach zawodowych lub sympatie polityczne”.

W kodeksie [26] padają stwierdzenia, że firma będzie przyjmować i awansować pracowników, biorąc pod uwagę kwalifikacje wymagane na danym stanowisku.

„Z myślą o docenieniu wysiłków poszczególnych osób mających wkład w sukces firmy przedsiębiorstwo będzie stosować reguły przejrzyste i czytelnej polityki wynagradzania. Reguły systemu wynagradzania będą tak skonstruowane, aby uwzględnić wkład indywidualny każdego pracownika”.

Także w kodeksie [34] deklaruje się, że firma jest pracodawcą równych szans.

„Nigdy nie zezwala na dyskryminację w zakresie zatrudniania, wynagrodzenia, szkolenia, awansowania, zwalniania lub przechodzenia na emeryturę ze względu na pochodzenie etniczne lub narodowe, religię, płeć lub inne cechy”.

A w kodeksie [43] jest napisane, że zasady rekrutacji, wynagradzania i premiowania oparte są wyłącznie na indywidualnych umiejętnościach, wynikach pracy, potencjale i osiągnięciach. W kodeksie [13] obecny jest odrębny rozdział, w którym zawarte są „zobowiązania wobec pracowników”, lecz w kwestiach przyjmowania do pracy, oceniania i zwalniania informują tylko o zapewnianiu równych szans w zatrudnieniu i awansach, uczciwym i adekwatnym nagradzaniu osiągnięć, respektowaniu przepisów prawa. Jednocześnie pojawia się w tej części mało wzniosłe określenie „czynniki ludzkie”. Pozostałe zasady podejmują inne problemy dotyczące pracowników (w tym oczekiwaniach wobec pracowników). W jednym kodeksie, [06], charakteryzując zasady rekrutacji, stwierdza się, że struktura społeczna pracowników powinna odzwierciedlać „złożoną strukturę społeczeństwa”. To znaczy odwołują

do bardzo specyficznego instrumentu działań antydyskryminacyjnych, nieobecnego w innych kodeksach. Biorą pod uwagę także inne czynniki przeciwdziałania dyskryminacji, jak: płeć, niepełnosprawność, orientacja seksualna, rasa, kolor skóry, religia, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne.

4.9. Ochrona prywatności, danych osobowych pracowników

Prawo ochrony prywatności znajduje się na czwartym i piątym miejscu najczęściej wybieranych zasad (razem z zasadami przyjmowania do pracy). Obecne jest 30 kodeksach (61,2% kodeksów). W kodeksach firm międzynarodowych zapisy tego typu obecne są w 57,1% dokumentów, natomiast w przypadku firm krajowych znacznie częściej, bo w 66,7% kodeksów. Problem ochrony prywatności i danych osobowych pracowników występuje w kilku kontekstach: w ogóle ochrony danych, ochrony danych osobowych pracowników (w ogóle) oraz ochrony danych osobowych pracowników będących w szczególnej sytuacji, przede wszystkim zgłaszających jakieś nieprawidłowości.

W kodeksie [01] występuje po prostu deklaracja, że nie ujawniają spraw dotyczących poszczególnych pracowników. Podobne oświadczenia znajdują się w kodeksach [02], [10], [11]. W kodeksach [08], [13] zasada ochrony danych osobowych znajduje się w ich podstawowych wartościach. Kodeksy deklarują, że wolno gromadzić tylko te informacje, które są konieczne do funkcjonowania firmy, a pracownicy mają prawo znać gromadzone o nich informacje. W kodeksie [15] obecne jest następujące oświadczenie:

„Założenie podstawowe jest takie, iż Spółka gromadzi i przechowuje tylko te informacje o poszczególnych pracownikach, które są konieczne przy prowadzeniu działalności Spółki. Każdy pracownik ma możliwość wglądu w zestaw informacji na jego temat. Wykorzystywanie danych osobowych do innych celów jest niezgodne z przyjętymi zasadami”.

Pojawiają się również uwagi, że przełożeni nie mogą wydawać swym podwładnym poleceń, których skutkiem mogłoby być naruszenie bezpieczeństwa informacyjnego firmy, pracowników, firm i osób współpracujących. Taka deklaracja występuje w kodeksie [22]. W kodeksie [23] znajduje się bardzo rozbudowana wypowiedź dotycząca ochrony danych osobowych. Znajduje się w niej oświadczenie, że firma szczególnie naciska kładzie na zachowanie bezpieczeństwa danych. Uzasadniają to wpływem takiego zachowania na sukces handlowy firmy oraz znaczeniem dla wizerunku firmy w oczach opinii publicznej.

„Dlatego też, piszą, chronimy dane naszej firmy, jej klientów i pracowników wszelkimi stosownymi i odpowiednimi środkami technicznymi i organizacyjnymi jakimi dysponujemy, aby zapobiec nieuprawnionemu dostępowi do danych, ich przywłaszczeniu, utracie lub przedwczesnemu usunięciu”.

Następnie stwierdzają, że z tego powodu zachowują najwyższy stopień dyskrecji i ostrożności przy ochronie danych. Podkreślają również, że zbierają oraz przetwarzają dane wyłącznie za zgodą ich właściciela i tylko takie, które są niezbędne do osiągnięcia danego celu. Na zakończenie stwierdzają, że szanują prawa osób, których dane zbierają, przetwarzają i wykorzystują. W kodeksach znajdują się również zapisy o ochronie danych osób zgłaszających skargi. W kodeksie [06] oświadczają, że zgłaszanie skarg w dobrej wierze podlega ochronie poufności i chroni przed represjami nawet wówczas, gdy podejrzenia okazały się nieuzasadnione.

W kodeksach obok deklarowania ochrony danych osobowych pojawiają się również zapisy o granicach ochrony. W kodeksie [12] stwierdzają, że przyjmują ochronę prywatności, jednak są uprawnieni do kontrolowania sposobu wykorzystania poczty elektronicznej w zakresie dopuszczonym przez prawo. W kodeksie [45] problem jest przedstawiony jeszcze bardziej jednoznacznie.

„[45] szanuje prywatność swoich pracowników. Jednakże nie powinienś zakładać, że komputera, telefonu lub innego sprzętu możesz używać

w celach prywatnych. Co więcej, nie powinieneś zakładać, że miejsce pracy, boks czy biuro jest miejscem prywatnym. W zakresie dozwolonym przez właściwe prawo przysługuje nam prawo dostępu, przeszukiwania i wglądu w wiadomości, sprzęt i miejsce pracy, zarówno bez twojej zgody, wiedzy czy aprobaty, jak i z nią, oraz bez zgody, wiedzy czy aprobaty strony trzeciej, jak i z nią”.

4.10. Otwartość komunikacyjna, wysłuchiwanie uwag pracowników

Otwartość komunikacyjna oznacza deklarowanie przez znaczną część kodeksów etycznych reguł otwartego przepływu informacji między pracownikami a firmą, a szczególnie prawa pracowników do otrzymywania informacji od menadżerów, zgłaszania zwierzchnikom im uwag, organizowanie „otwartych drzwi” do gabinetów kierownictwa firmy. Dla oceny podmiotowego traktowania obecność zasady otwartości komunikacyjnej ma duże znaczenie, pozwala określić, w jakim stopniu relacje między pracownikami a firmą są symetryczne. Zasada otwartości komunikacyjnej jest deklarowana w 29 kodeksach (co stanowi 59,2%). W kodeksach firm międzynarodowych zasada ta jest obecna w 46,4% dokumentów, natomiast w przypadku firm krajowych występują znacznie częściej, znajdują się w 76,2% kodeksów.

W kodeksie [08] o znaczeniu przypisywanemu otwartości komunikacyjnej świadczy to, że obecna jest w wartościach podstawowych firmy. Wymieniają tam uczciwość, otwartą komunikację, dzielenie się umiejętnościami, partnerską współpracę jako elementy zarządzania firmą. W kodeksie [12] stwierdzają, że dążą do otwartej i systematycznej wymiany informacji między menadżerami i zespołami, ponieważ jest to klucz do sukcesu w biznesie. Pracownicy, piszą, mają prawo do otrzymania od swoich zwierzchników oceny wyników swojej pracy. W [13] głoszą, że szanują różnorodność pomysłów i przekonań każdego pracownika. Zapewniają „otwartą politykę informacyjną, stwarzającą możliwości formułowania zażaleń i sugestii zmian”. W kodeksie [14], w zasadach ogólnych, stwierdzają, że tworzą warunki do „płynnej

wymiany poglądów wszystkimi dostępnymi kanałami tak, aby pracownicy, klienci, dostawcy mogli pogłębiać i wzbogacać swoje kontakty”. Zachęcają do uczciwej i otwartej komunikacji wewnątrz firmy. Kadra kierownicza powinna traktować pracowników podmiotowo, uważnie wysłuchiwać sprawy, z którymi do nich przychodzą pracownicy. Realizowana jest polityka „otwartych drzwi” oznaczająca dostępność przełożonych (łącznie z prezesem) dla pracowników. Podobnie zadania menadżerów zostały sformułowane w kodeksie [22]:

„Kadra kierownicza zobowiązana jest do kształtowania właściwej atmosfery pracy, w szczególności zaś do: [...] uważnego wysłuchania spraw, z jakimi przychodzą pracownicy, zapewniając odpowiednie miejsce i wystarczającą ilość czasu na rozmowę”.

Także w kodeksie [16] deklarują otwartą politykę informacyjną, „stwarzając możliwości zgłaszania uwag przez pracowników”. Zapowiadają informowanie pracowników „o celach swojej działalności i zadaniach na poszczególnych miejscach pracy”. Oferują jak najpełniejszą komunikację z każdym pracownikiem. Podobne nastawienie obecne jest w kodeksie [26]. Pada w nim stwierdzenie, że firma będzie informować pracowników o celach swojej działalności i zadaniach na poszczególnych stanowiskach pracy.

„Firma będzie dążyć, piszą, do zapewnienia jak najpełniejszej komunikacji z każdym pracownikiem. Przedsiębiorstwo będzie uznawać potrzebę informowania i konsultowania pracowników w zespołach, w których pracują. Tam, gdzie jest to możliwe, pracownicy będą także należycie reprezentowani w negocjacjach”.

Jeszcze w innym kodeksie, [23], ogłaszając istnienie otwartej komunikacji w obrębie firmy, stwierdzają jednocześnie:

„Potrafimy słuchać innych, otwarcie dyskutujemy o problemach, a zasięgając opinii, w sposób profesjonalny i aktywny poszukujemy właściwego rozwiązania. Jeśli już coś krytykujemy, to krytyka ta koncentruje

się na problemach, a nie na osobach. Najlepsze rozwiązanie można znaleźć tylko po zapoznaniu się z różnymi punktami widzenia”.

Informują również o uruchomieniu dwóch portali, z których jeden ma służyć otrzymywaniu informacji o naruszeniach prawa i kodeksu etycznego, a drugi – zgłaszaniu pytań i otrzymywaniu na nie odpowiedzi w sprawach, w których pracownik nie wie jak postąpić. W kolejnym dokumencie, [32], twórcy kodeksu informują, że na czas udzielają pracownikom informacje dotyczące warunków działalności, jakości produktów, stosunków z klientami, osiągnięć pracowników.

„Zapewnione zostaną kanały komunikacji zachęcające do swobodnego wyrażania myśli i otwartej dyskusji na temat wyrażanych opinii, postaw i obaw pracowników”.

Jednym z narzędzi służących do otrzymywania informacji o opiniach pracowników jest przeprowadzanie co drugi rok badania opinii pracowników w szerokim zakresie tematów, „takich jak wynagrodzenie, praca kierownictwa i etyka zawodowa”. W jednym z kodeksów etycznych, [11], zasada otwartości informacyjnej dotyczy nie tylko pracowników, lecz także poszukujących pracy. Jest w nim obecne zobowiązanie do przekazywania poszukującym pracy pełnych informacji o oferowanej pracy, zmianach warunków.

4.11. Pomoc w uzyskiwaniu kwalifikacji (szkoleniach)

Większość kodeksów etycznych deklaruje, że ich firmy pomagają pracownikom w uzyskaniu kwalifikacji. Stwierdzenia takie obecne są w 28 kodeksach (co stanowi 57,1% ogółu analizowanych kodeksów). Tak samo liczne są deklaracje o sprzeciwie wobec przemocy. Obie zasady zajmują siódme i ósme miejsce na liście. W kodeksach firm międzynarodowych zapisy tego typu obecne są w 50,0% dokumentów, natomiast w przypadku firm krajowych znacznie częściej, w 66,7% kodeksów. Kodeksy etyczne oprócz tego, że oświadczają wspieranie

uzyskiwania kwalifikacji przez pracowników, podają, w jaki sposób to czynią.

Jedna z firm, [04], stwierdza, że nadal będzie inwestować w edukację osobistą i zawodową oraz w rozwój swoich pracowników. Można powiedzieć, że jest to standardowa formuła. Na pytanie, w jaki sposób realizować ten cel, jeden z kodeksów, [09], stwierdza, że firma tworzy środowisko, które sprzyja rozwojowi kwalifikacji zawodowych i poczucia indywidualnej odpowiedzialności. W innym kodeksie, [01], jest uwaga, że firma prowadzi akademie, której zadaniem są szkolenia ułatwiające pracownikom realizację zadań. Prowadzone są w niej także szkolenia dotyczące kodeksu etycznego. Następnie prowadzi program stażowy dla młodych kadr kierowniczych i młodych specjalistów. W innym kodeksie, [13], odpowiedź na to pytanie jest bardziej ogólnikowa. Jest w nim napisane, że firma angażuje się w rozwój „własnych zasobów ludzkich, zapewniając pracownikom odpowiednie narzędzia szkoleniowe, warsztaty oraz inne możliwości rozwoju zawodowego”. Z kolei w rozdziale o zobowiązaniach wobec pracowników jest napisane, że zapewniają pracownikom „szanse na rozwój i doskonalenie zawodowe”. Podobne ujęcie, dość ogólnikowe, lecz bardziej rozwlekłe, występuje w kodeksie [23]. Podstawą sukcesu, piszą, są dobrzy pracownicy. W oparciu o tę zasadę tworzą najlepsze warunki do osiągnięcia wyników i rozwoju firmy. Firma, twierdzą, oferuje swoim pracownikom atrakcyjne możliwości kariery zawodowej, „w której najważniejszy jest rozwój osobisty i wsparcie dla utalentowanych osób”. I dalej w tym duchu:

„Wykorzystując procedury zgodne z globalnymi normami oraz jak najbardziej przejrzyste narzędzia, [23] pozyskuje wykwalifikowanych ekspertów, kadrę kierowniczą oraz utalentowanych specjalistów, inspirowanych i rozwija ich możliwości. Dzięki tym działaniom [23] dba o przyszłość naszej spółki w perspektywie długoterminowej”.

I jeszcze raz na koniec części prezentującej sposoby wspierania rozwoju kwalifikacji pracowników w kodeksie etycznym znajduje się bardzo wzniosła uwaga:

„W obliczu odpowiedzialności społecznej i zmiennych warunków na rynku pracy [23] wspiera rozwój swoich pracowników gwarantujący im zatrudnienie i oczekuje także od nich inicjatywy w tym zakresie”.

4.12. Sprzeciw wobec przemocy, molestowania, mobbingu, nękania

Deklaracje sprzeciwu wobec przemocy, mobbingu, nękania zajmują siódme, ósme miejsce (łącznie z deklaracjami pomocy w uzyskiwaniu kwalifikacji) na liście aprobowanych wartości. Obecne są w 28 kodeksach (tj. w 57,1%). W kodeksach firm międzynarodowych zapisy tego typu znajdują się w 60,7% dokumentów, natomiast w firmach krajowych rzadziej, w 52,4% kodeksów. Przemoc traktuję jako pojęcie szersze, natomiast mobbing, molestowanie, nękanie jako przykłady odrzucanych form zachowań wobec pracowników.

W kodeksie etycznym [01] stwierdzają, że stanowisko pracy powinno być pozbawione dyskryminacji, molestowania lub represji. W innym kodeksie, [05], deklarują, że nie tolerują przemocy, gróźb, nękania ani żadnego innego szkodliwego zachowania. W kolejnym kodeksie, [14], oprócz tego, że nie akceptują jakichkolwiek form prześladowania, nękania, stosowania mobbingu, molestowania seksualnego, naruszania dóbr osobistych innych, odrzucają wykorzystywanie pozycji w firmie do osiągania osobistych korzyści. Natomiast w kodeksie [22] oświadczają, że dążą do

„stworzenia środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku i tolerancji. Dlatego zachowania obraźliwe, naruszające godność i dobre imię innych osób będą piętnowane”.

Nie wolno stosować, dodają, jakichkolwiek form mobbingu, molestowania seksualnego. W kodeksie [38] domagają się, aby każdy incydent bezprawnej dyskryminacji lub molestowania zgłaszać specjalistę ds. etyki. Do tego definiują formy nękania lub molestowania seksualnego. Obejmują one:

- „Niemile widziane zachowania (zarówno słowa jak i czyny) mające na celu zastraszenie i onieśmienie lub przymuszanie do niechcianych czynów;
- Słowne urąganie lub wyśmiewanie się, włączając w to obelgi na tle wyznaniowym i pochodzeniowym;
- Powielanie negatywnych stereotypów;
- Niechciane zaloty na tle seksualnym, wysuwanie żądań na tle seksualnym lub inne słowne i fizyczne zachowania z podtekstem seksualnym”.

W jednym z kodeksów, [03], określają granice tego, co jest, a co nie jest szykanowaniem. Mianowicie oświadczają, że ocena przedstawiona przez przełożonego nie jest szykanowaniem.

Zasady dotyczące przeciwdziałaniu przemocy, molestowania, mobbingu, nękania są ostatnimi, które deklarowane są w większości kodeksów. Pozostałe prawa obecne są w mniejszej liczbie analizowanych kodeksów.

4.13. Zasady „bicia na alarm”

Prawo „bicia na alarm” (whistle blowing) deklarowane jest w 22 kodeksach (tj. w 44,9%) i zajmuje dziewiąte miejsce na liście preferencji. W kodeksach firm międzynarodowych znajduje się w 64,3% przypadków, natomiast w firmach krajowych znacznie rzadziej, w 19,0% kodeksów.

W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę, że prawo to daje pracownikom możliwość przeciwstawienia się złu. Prawo to ma charakter konfliktowy wobec, z jednej strony, koniecznej lojalności wobec firmy, a z drugiej, z troską o dobro społeczne, przestrzeganie zasad moralnych. Jego celem jest zabezpieczenie pracowników przed negatywnymi następstwami ujawnienia (w obrębie firmy lub na zewnątrz) zła. W analizowanych kodeksach etycznych problem ten jest bardzo rozbudowany, zapisy są bardzo obszerne i jednocześnie niejednoznaczne. W pewnych sytuacjach kodeksy przewidują możliwość zgłaszania naruszeń kodeksu i prawa instytucjom zewnętrznym, lecz są one wynajęte do realizacji takich zadań, dlatego trudno uznać je za niezależne insty-

tucje zewnętrzne. Z tego powodu można przyjąć, że w analizowanych dokumentach zapisy prawa „bicia na alarm” dotyczą tylko sytuacji wewnętrznej firmy. W zasadach obecnych w analizowanych kodeksach prawo do „bicia na alarm” pojawia się w bardzo zróżnicowanych formach. Można je odczytać jako prawo, jako możliwość bądź jako powinność pracownika. Dlatego nie można jednoznacznie przyjąć, czy odpowiednie zapisy mają chronić pracownika przed karą za ujawnienie naruszenia kodeksu, prawa, czy też można je interpretować jako obowiązek donoszenia, obowiązek zgłaszania naruszeń kodeksu, prawa, innych reguł ustalanych przez firmę. „Bicie na alarm” dotyczy następujących spraw: naruszenia kodeksu etycznego, naruszenia prawa, naruszenia godności pracownika. W kodeksach bywają określone mechanizmy „bicia na alarm”, lecz są także pomijane milczeniem. Podobnie jest z ewentualnym określeniem granic stosowalności tego prawa. Najczęściej w kodeksach nie określa się granic stosowalności, lecz pojawia się także zasada, że działanie podjęte przez pracownika powinno być „w dobrej wierze”.

O bardzo wielu kodeksach można powiedzieć, że punktem wyjścia prawa do „bicia na alarm” jest deklaracja dotycząca traktowania pracowników zgłaszających naruszenia kodeksu. Przyjmuje ona następującą formę: jeśli pracownik **w dobrej wierze** zgłosił naruszenie kodeksu, prawa, innych norm obecnych w firmie, to nie może być ukarany. Można powiedzieć, że standardową formę można znaleźć w kodeksie [23]:

„Każdy pracownik odpowiada za zgłaszanie naruszenia lub potencjalnego naruszenia prawa, Zasad Postępowania oraz polityk i procedur wewnętrznych. Osoby zgłaszające takie przypadki, działające w dobrej wierze i zgodnie z posiadaną wiedzą, nie muszą obawiać się negatywnych konsekwencji, jeżeli same nie złamały obowiązujących zasad postępowania”.

Podobny, choć bardziej lapidarny zapis występuje w kodeksie [04]:

„Firma [04] dopilnuje, aby żaden pracownik zgłaszający naruszenie niniejszego Kodeksu nie doświadczył żadnych związanych z pracą konsekwencji swych działań”.

Podobnie jest w kodeksie [05]:

„Oczekujemy, że wszyscy będą nas informować o każdym podejrzeniu dotyczącym naruszenia Kodeksu Etycznego. Potencjalne naruszenie zasad to poważna kwestia. Wszyscy odpowiadamy za ochronę naszej kultury uczciwości. Firma [05], czytamy, chroni także swoich pracowników: Nie zezwalamy na działania odwetowe wobec osób, które w dobrej wierze zgłosiły możliwe naruszenia zasad etyki”.

W kodeksie [06] pojawia się oświadczenie, że każdy, kto działa w dobrej wierze, otrzyma wsparcie ze strony firmy. W tym dokumencie znajdują się także informacje o posiadaniu rozbudowanej procedury zgłaszania naruszeń kodeksu i prawa oraz deklaracja, że jako firma

„przestrzegają brytyjskiej ustawy z 1998 r. o ujawnianiu informacji w celu ochrony interesu publicznego (oraz równoważnych aktów prawnych obowiązujących w innych krajach), która gwarantuje poufność składanych skarg. Oznacza to, że dopóki działasz w dobrej wierze, a twoje obawy są szczere, jesteś chroniony prawem przed represjami i nie zostaniesz narażony na utratę pracy lub poniesienie jakiegokolwiek kary w związku ze zgłoszeniem, nawet wówczas, gdy twoje podejrzenia okazałyby się nieuzasadnione”.

Jeszcze inna forma zapobiegania działaniom odwetowym znajduje się w kodeksie [33]. Pada w nim deklaracja, że firma traktuje jako poufne wszystkie zgłoszenia o charakterze etycznym.

„Kierownictwo przekazuje informacje na ten temat wyłącznie pracownikom zobowiązanym do odpowiedzi na pytanie lub do rozwiązywania problemu. Pracownicy mogą także poprosić o zachowanie ich anonimowości, firma zaś doloży wszelkich starań, by się do tej prośby przychylić, jeśli jest to zgodne z prawem”.

W kodeksie [18] występuje deklaracja, że jeśli jesteś ofiarą działań odwetowych lub wiesz, że dotyczy to kogoś, powinieneś skontaktować się z linią Open Talk lub dyrektorem ds. etyki. W wielu kodeksach

pojawiają się podobne mechanizmy zgłoszeń, można je między innymi składać przez „bezpieczną linię”, która ma „całkowicie poufny charakter” i zapewnia całkowitą anonimowość, chociaż jeśli ktoś chce, to może podać swoje dane, a wówczas zostanie poinformowany o wynikach dochodzenia oraz, w razie konieczności, będzie mógł udzielić dodatkowych informacji. W niektórych kodeksach występują informacje o zewnętrznym monitoringu. Sytuacja taka ma miejsce w kodeksie [03]. Podobny charakter mają telefony zaufania, poczta internetowa. Jednak zazwyczaj kodeksy informują o możliwości i potrzebie wykorzystania struktury organizacyjnej firmy, aż do zarządu, lecz także rzecznika ds. etyki w sytuacji istnienia takiej instytucji (lub podobnych). W przypadku spraw dotyczących finansów wskazuje się na możliwość wykorzystania specjalistycznych komórek firmy, zajmujących się odpowiednimi formami audytu.

W kodeksach pojawiają się również informacje o obowiązkach menadżerów wobec pracowników. W kodeksie [18] wskazuje się następujące tego typu obowiązki:

- „wspierać pracowników, którzy zadają pytania i zgłaszają obawy natury etycznej poprzez:
- zachęcanie ich do zgłaszania wątpliwości;
- analizę zgłaszanych spraw;
- upewnienie się, że żadna osoba, która zgłasza wątpliwości, nie pada ofiarą działań odwetowych”.

Obok wątków zwracających uwagę na prawo pracowników do zgłaszania naruszeń kodeksu i innych norm i związanym z tym prawem do ich ochrony, w kodeksach pojawiają się również takie zapisy, które należy odczytywać jako obowiązek. Często te dwa podejścia występują obok siebie. W kodeksie [01] istnieje zapis, że zgodnie z polityką firmy pracownicy są zobligowani do zgłaszania przypadków naruszania przepisów, aby można było przedsięwziąć odpowiednie kroki. Co więcej, dalej piszą, w jaki sposób należy do tego pracowników zachęcać:

- „Aby zachęcić pracowników do ujawniania negatywnych procedurów i tym samym ograniczyć ryzyko powstawania szkód nimi powodowa-

nych, istnieje możliwość zwalniania pracowników z ponoszenia konsekwencji dyscyplinarnych w ramach obowiązujących przepisów, o ile same zgłoszą się do osoby zaufanej i tylko wtedy, gdy ich uczestnictwo w danym procedurze było nieznaczne”.

Kodeks [29] idzie jeszcze dalej, nakłada obowiązek nie tylko na bezpośrednich sprawców, którzy (w firmie [01]) mogą liczyć na wyrozumiałość, lecz na osoby postronne:

„Pracownicy, którzy dowiadują się, że nasz Kodeks etyki zawodowej, wytyczne firmy lub odnośne przepisy prawa mogły zostać naruszone, lub którzy wiedzą o wszelkich niezgodnych z prawem lub nieetycznych zachowaniach mających wpływ na wizerunek Spółki, mają obowiązek i powinność, o ile nie zakazuje im tego prawo, zgłaszania tych przypadków [...]”.

Przy czym w tym kodeksie nie ma formuły, że powinny to „uczynić w dobrej wierze”. Podobnie jest w kodeksie [45].

„Jeśli wiesz, o postępowaniu, które według ciebie stanowi naruszenie niniejszego kodeksu, polityki firmy lub prawa, twoim obowiązkiem jest bezzwłoczne jego zgłoszenie”.

Dodają, że nie należy świadomie składać fałszywego doniesienia o naruszeniu kodeksu z dowolnego powodu. Stwierdzają, że zaangażowanie w przestrzeganie kodeksu jest niezwykle istotne, dlatego chcą ułatwić „szybkie, łatwe i pewne zgłaszanie podejrzanych jego naruszeń”. Wymieniają następujące „szybkie, łatwe i pewne zgłaszanie”: rozmowa z przełożonym, a jeśli byłoby to kłopotliwe – z dowolną osobą z kierownictwa firmy, łącznie z członkami zarządu. Zgłoszenie można także przekazać anonimowo: telefonicznie, przez internet, wykorzystując firmową infolinię, a także odpowiednią stronę internetową firmy. Deklarują zapewnienie anonimowości tego typu zgłoszeń. Podobne deklaracje i procedury znajdują się również w innych kodeksach (np.: [46], [47]).

4.14. Prawo do godziwej płacy i terminowych wypłat

Prawo do godziwej płacy i terminowych wypłat zauważane jest w 18 kodeksach (tj. w 36,7%), zajmuje dziesiąte miejsce w rankingu wyborów. W kodeksach firm międzynarodowych zasady te znajdują się w 35,7% dokumentów, natomiast w firmach krajowych nieco częściej, w 38,1% kodeksów.

W zasadach dotyczących płacy wzniosłe deklaracje przeplatają się z prozaicznymi realiami ujawnianymi w części kodeksów. Chyba wypada rozpocząć od wzniosłości, a może nawet pewnej patetyczności. W kodeksie [01] jest mowa o atrakcyjności firmy dla pracowników i konkurencyjnych płacach. Z tym że lektura nie daje odpowiedzi na pytanie, czy jest to konkurencyjność w sensie wysokich czy niskich płac. Kodeks [02] zapewnia „zadowalające warunki pracy i płacy”. Inna firma w kodeksie [13], w porównywalnie ogólnikowy sposób, zapewnia „uczciwe i adekwatne nagradzanie osiągnięć” oraz „godziwe i terminowe wynagradzanie”. Podobne stwierdzenia padają w kodeksie [17]. W kodeksie [28] można znaleźć następujące, bardziej rozbudowane, lecz skromne w treści sformułowanie:

„[28] dokłada najwyższej staranności by zapewnić godziwe wynagrodzenie, za świadczoną pracę. Dodatkowo w Firmie funkcjonuje system premii kwartalnych motywujących pracowników do efektywnej pracy i ciągłego rozwoju”.

Podobne zapewnienia składa firma [37], w której kodeksie znajduje się zapewnienie godziwego wynagrodzenia, zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa.

Na czym, zdaniem części autorów kodeksów, polega godziwe wynagrodzenie, można przeczytać w kodeksie [24]. Jest w nim odrębna część kodeksu poświęcona wynagrodzeniu i czasowi pracy, pada tam stwierdzenie, że pracownicy muszą otrzymywać co najmniej minimalne wynagrodzenie wymagane przez prawo pracy.

„Jeżeli prawo nie przewiduje minimalnej płacy, wynagrodzenie musi odpowiadać standardom obowiązującym w danej branży”.

W tym kodeksie przynajmniej nie ma ukrywania prozaicznych spraw za wzniosłymi deklaracjami. Bardziej niezwykłą formułę można znaleźć w kodeksie [34], gdzie znajduje się następujący zapis:

„W celu pozyskania wykwalifikowanych pracowników musimy być pracodawcą oferującym dobre warunki pracy, godziwe wynagrodzenie i odpowiednie szkolenia”.

Firma uznaje znaczenie godziwych wynagrodzeń. Jej strategią jest, pisać, podwyższanie wynagrodzeń do poziomu równego lub przewyższającego poziom „płacy zapewniającej minimum egzystencji” i zapewnienie, że wynagrodzenie wraz z dodatkami jest co najmniej równe minimalnej płacy ustawowej lub standardom branżowym. Także w kodeksie [45] znajduje się zapewnienie

„płacenia pracownikom przynajmniej minimalnego wynagrodzenia wymaganego przez prawo miejscowe i do zapewnienia im wszystkich obowiązkowych świadczeń”.

W kodeksie [05] pojawia się formuła, wydaje się, bardziej życzliwa dla pracowników. Mianowicie deklarują, że firma gwarantuje pracownikom „płacę co najmniej minimalną określoną przez prawo lub w wysokości typowej dla danej branży, w zależności od tego, która z tych kwot jest wyższa”.

W kodeksach podejmujących problem płac występują także zapewnienia, że płace są (powinny być) terminowo i regularnie wypłacane, że przestrzegane jest prawo, a w kodeksie [19] znajduje się nawet odwołanie do odpowiednich konwencji MOP.

W niektórych kodeksach sygnalizowane są także zasady regulujące wysokość płac między pracownikami, są one bardzo ogólnikowe. Kodeks [36] oświadcza, że płace powinny odzwierciedlać indywidualne możliwości i osobisty wkład pracy. W kodeksie [15] informują, że mają jasne zasady wynagradzania, premii, nagród, a także czytelny

system upomnień i kar służbowych. Trzeba jednak pamiętać, że według kodeksów o wysokości płac decydują nie tylko indywidualny wkład pracownika oraz zasady przyjęte w firmie, lecz także wcześniej wspomniane zasady bardziej globalnie regulujące wysokość płac, są to: płaca zapewniająca minimum egzystencji, minimalna płaca określona przez prawo danego kraju, sytuacja na lokalnym rynku pracy, branży, w tym istnienie branżowych porozumień.

4.15. Aprobata dla prawa pracy

Deklaracja aprobaty dla prawa pracy obecna jest w 13 kodeksach etycznych (tj. w 26,5%). Aprobata prawa pracy znajduje się dopiero na dwunastym miejscu listy preferencji. Można powiedzieć, że taka aprobata jest tak oczywista, że mało kto z autorów kodeksów o niej pamiętał. Jednak dla równowagi można przypomnieć, że przeciwdziałanie dyskryminacji także jest elementem systemu prawnego, a jednak o tej wartości pamiętali autorzy 85,% kodeksów. W kodeksach etycznych firm międzynarodowych aprobata dla prawa pracy znajduje się w 25,0% dokumentów, natomiast w przypadku firm krajowych nieco częściej, w 28,6% dokumentów.

Odpowiednie oświadczenia są bardzo lapidarne. W kodeksie [01] przestrzeganie prawa pracy uznają za oczywiste i tego samego wymagają od dostawców i podwykonawców. W innym kodeksie pojawia się dalej idące zobowiązanie, ponieważ pada w nim (w [24]) następujące stwierdzenie: „Wymagane jest stosowanie form zatrudnienia zapewniających przestrzeganie prawa pracy i praw socjalnych”. W kodeksach firm o zasięgu międzynarodowym pojawia się informacja o przestrzeganiu przepisów prawa pracy we wszystkich krajach, w których działają. Przykładowo, taka sytuacja ma miejsce w kodeksie [29]. W tej kwestii pojawiają się również odwołania do konwencji MOP.

4.16. Aprobata dla związków zawodowych (bez informacji o prawie do negocjacji zbiorowych)

W 12 kodeksach (tj. w 24,5%) znajduje się informacja o aprobacie dla przynależności pracowników do związków zawodowych bądź tylko o tolerowaniu takiej sytuacji. Omawiana reguła zajmuje 13. miejsce na liście wyborów preferowanych praw pracowniczych. Wśród analizowanych już zasad znajduje się jeszcze inna wersja aprobaty dla związków zawodowych, zakładającej jednocześnie prawo do prowadzenia przez związki zawodowe negocjacji zbiorowych. Zasada ta znajduje się jeszcze niżej na liście preferowanych praw pracowniczych. To, czy aprobowanie związków zawodowych łączy się z uznaniem ich prawa do negocjacji, ma duże znaczenie dla określenia tego, czy kodeks autentycznie afirmuje podmiotowość pracowników, możliwość jakiejś formy partycypacji. W kodeksach etycznych firm międzynarodowych aprobata dla związków zawodowych, bez informacji o prawie do negocjacji zbiorowych, występuje w 21,4% dokumentów, natomiast w przypadku firm krajowych nieco częściej, w 23,8% kodeksów.

W kodeksach [11] i [12] znajduje się, chyba minimalistyczna, formuła oznaczająca jakąś formę zezwolenia na istnienie związków zawodowych, mianowicie zobowiązują się nie dyskryminować pracowników ze względu na przynależność związkową. A więc nie deklarują aprobaty, lecz tylko brak dyskryminacji. W kodeksach [08] i [09] występują uwagi bardziej życzliwe dla związków zawodowych, głoszą tolerancję dla przynależności pracowników do organizacji związkowych. Jeszcze w innych – aprobują prawo pracowników do przynależności do związków zawodowych.

W wielu zapisach akceptujących obecność związków zawodowych pojawia się jednocześnie pogląd, że przynależność do związków zawodowych nie może być ani czynnikiem dyskryminującym, ani pozytywnie wyróżniającym. Taka sytuacja ma miejsce przykładowo w kodeksie [14]. A w kodeksie [17] deklarują, że przynależność związkowa nie jest czynnikiem wyróżniającym w awansach i w rozwoju kariery.

4.17. Akceptacja aktywności społecznej pracowników

Akceptacja aktywności społecznej pracowników występuje w 10 kodeksach (tj. w 20,4%) i zajmuje 15. miejsce na liście deklarowanych praw pracowniczych. W kodeksach etycznych firm międzynarodowych aprobatą dla aktywności społecznej pracowników występuje w 32,1% dokumentów, natomiast w przypadku firm krajowych tylko w 4,8% kodeksów!

Uznanie deklarowane dla aktywności społecznej pracowników ma nieco dwuznaczny charakter. W kodeksach, które ten problem zauważają, przyjmuje formę – akceptujemy, ale widzimy pewne granice.

Przykład można znaleźć w kodeksie [14]. Jego autorzy stwierdzają, że firma jest apolityczna i wszelkie próby politycznego nacisku na pracowników „będą raportowane przełożonym i przesyłane do wiadomości Radzie Nadzorczej”. Jednak, jeśli idzie o pracowników, jednocześnie przyjmują, że ich aktywność społeczna i polityczna służy budowie państwa obywatelskiego i wzmacnia demokrację. Jednoznaczna afirmacja aktywności społecznej występuje w kodeksie [19]. Możemy w nim przeczytać: „[19] zachęca jednak swoich pracowników do angażowania się w lokalne życie społeczne”. W niektórych kodeksach jednoznaczne uznanie dla aktywności pracowników ma ukryty podtekst polegający na tym, że oczekują zaangażowania pracowników w działalność firmowych instytucji charytatywnych. Tak jest w kodeksie [27]. Podobnie jest w kodeksie [32], gdzie możemy przeczytać:

„Jesteśmy odpowiedzialnymi obywatelami społeczności, wśród których działamy, na całym świecie. Przestrzegamy wszelkich praw krajowych i lokalnych oraz staramy się polepszać dobrobyt naszego otoczenia chroniąc zasoby naturalne, zachęcając pracowników do uczestniczenia w działalności społecznej i dobroczynnej oraz poprzez działalność charytatywną korporacji”.

Akceptując, w różnym stopniu i w zróżnicowany sposób, działalność społeczną pracowników, autorzy kodeksów dodają zazwyczaj, że nie

może się to wiązać z wykorzystywaniem majątku firmy i nie może oznaczać powoływania się na firmę, w części kodeksów istnieją informacje, że firma prowadzi jakąś działalność społeczną, wspiera niektóre inicjatywy. Lecz problem ten występuje na innej płaszczyźnie – nie dotyczy praw pracowników.

4.18. Zasady umów o pracę, rzetelnej informacji o umowie

W niedużej liczbie kodeksów – 9 (tj. w 18,4%) znajdują się jakieś zapisy, które można odczytać jako deklarowane zasady umów o pracę oraz rzetelnych informacji o umowie. Reguły te znajdują się na 18. miejscu listy praw. W kodeksach firm międzynarodowych zapisy takie obecne są w 17,9% dokumentów, natomiast w przypadku firm krajowych obecne są nieco częściej, w 19,0% kodeksów.

Najprościej, przez odwołanie się do miejscowego prawa, sprawa jest przedstawiona w kodeksie [24]. W części poświęconej wynagrodzeniu i czasowi pracy piszą, że czas pracy, wynagrodzenie, warunki płatności muszą być zgodne z prawem miejscowym. W kodeksie [5], bez odwoływania się do prawa, firma gwarantuje równe szanse w zakresie zatrudnienia, wynagrodzeń, awansów, dyscypliny, rozwiązywania umowy i warunków emerytalnych. W innym kodeksie, [37], piszą, że wobec osób rekrutowanych stosują zasady uczciwej konkurencji. Stwierdzają także:

„Jedynym kryterium wyboru jest stopień spełnienia wymaganych kompetencji i kwalifikacji, chyba że odpowiednie przepisy stanowią inaczej”.

Podobny zapis obecny jest w kodeksie [26], w którym zapewnia się, że firma będzie przyjmować i awansować pracowników, biorąc pod uwagę kwalifikacje wymagane na danym stanowisku. W kodeksie [11] zobowiązują się do przedstawiania kandydatom do pracy ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa związanego z pracą, przedstawiania im rzetelnej wiedzy o charakterze podpisanej umowy.

4.19. Deklaracja pomocy w sytuacjach trudnych dla pracowników

W 6 kodeksach (tj. w 12,2%) obecne są deklaracje pomocy pracownikom znajdującym się w trudnych sytuacjach. Zasada ta znajduje się na 19. miejscu na liście praw pracowników. W przypadku tak nielicznej grupy trudno wskazywać na podział na firmy międzynarodowe i krajowe, lecz dla porządku wypada zasygnalizować, że w kodeksach firm międzynarodowych deklaracja pomocy dla pracowników w trudnych sytuacjach występuje znacznie rzadziej (w 7,1% kodeksów) niż w firmach krajowych (w 19,0% dokumentów).

Deklarowanie pomocy nie ma jednej formuły, choć można twierdzić, że zmierza w dwóch kierunkach. Jeden kierunek polega tylko na deklarowaniu pomocy, a w drugim przedstawia się pewne konkretniejsze informacje. Jeśli idzie o pierwszą wersję, to pojawiają się oświadczenia, że kadra kierownicza powinna wspierać podwładnych w trudnych sytuacjach losowych, wymagających szczególnej pomocy. Tak jest w kodeksie [14]. W kodeksie [22] problem ten ujęty jest następująco:

„Kadra kierownicza zobowiązana jest do kształtowania właściwej atmosfery pracy, w szczególności zaś do: [...] wsparcia podwładnych w trudnych sytuacjach losowych, wymagających szczególnej pomocy”.

W drugim ujęciu obecne są informacje o powołaniu instytucji pomagających pracownikom w trudnej sytuacji. Tak jest w kodeksie [01]. Kodeks ten informuje, że powołana została prywatna fundacja w celu łagodzenia skutków ciężkich przypadków losowych, zwłaszcza w pracy i poza nią, przewlekłych chorób, śmierci, katastrof, utraty miejsca pracy. Z kolei kodeks [28] informuje, że w firmie

„funkcjonuje Fundusz Socjalny, stworzony w celu przeciwdziałania skutkom nieszczęśliwych wypadków oraz w celu integracji pracowników służącej budowaniu świadomości konieczności współpracy w zespołach oraz wzajemnego zaufania i odpowiedzialności za kolegów”.

W jednym z kodeksów, [32], zauważa się jeszcze inne niż dotąd sygnalizowane przyczyny udzielania pomocy. W tym kodeksie jest napisane, że

„pracownicy mający problemy takie jak alkoholizm, uzależnienie od narkotyków lub inne poważne osobiste i emocjonalne zaburzenia mają możliwość uzyskania pomocy i leczenia”.

4.20. Odrzucenie nielegalnych warunków zatrudnienia

W 5 kodeksach (tj. 10,2%) pojawiają się oświadczenia o odrzucaniu nielegalnych form zatrudnienia. Reguła ta znajduje się na 20. i 21. miejscu listy praw łącznie z bardzo szlachetnym prawem odmowy wykonania polecenia służbowego. Przy nielicznej grupie kodeksów zauważających problem nielegalnego zatrudnienia dla porządku wypada odnotować, że w kodeksach międzynarodowych i krajowych podobny odsetek dokumentów odrzuca nielegalne warunki zatrudnienia (międzynarodowe 10,7%, krajowe 9,5%).

Deklaracje odrzucające nielegalne warunki zatrudnienia są lapidarne. Firmy w swoich kodeksach stwierdzają, że za oczywiste uznają przestrzeganie wszystkich przepisów i norm dotyczących zatrudnienia, popierają uczciwe praktyki zatrudniania i nie będą tolerować takich praktyk u dostawców i podwykonawców. W kodeksie [06] obecna jest uwaga, że od współpracujących firm oczekują przestrzegania „wysokich standardów pracy”. Nie wolno „[s]kładać zamówień u dostawcy, jeśli istnieje obawa, że w celu ich realizacji będziesz musiał naruszyć standardy pracy ustalone przez Inicjatywę Etycznego Handlu”.

4.21. Prawo odmowy wykonania polecenia służbowego

W 5 kodeksach (tj. 10,2%) znajdują się deklaracje o możliwości odmowy wykonania przez pracownika polecenia służbowego. Zasada ta obec-

na jest na 20 i 21 miejscu listy praw pracowniczych, razem z zapisem o odrzuceniu nielegalnych warunków zatrudnienia. W jednym kodeksie firmy międzynarodowej (3,6% kodeksów) oraz w 4 kodeksach firm krajowych (19,0% kodeksów) obecne jest prawo odmowy wykonania polecenia służbowego.

Kodeksy, w których obecne jest prawo odmowy wykonania polecenia służbowego, skupiają się na określeniu warunków, kiedy to jest dopuszczalne. Zasadniczo kodeksy zwracają uwagę na to, że jest to możliwe, dopuszczalne, gdyby działanie oznaczało naruszenie prawa, groziłoby pojawieniem się różnych zagrożeń, przekroczeniem kompetencji pracownika.

W kodeksie [22] pracownik ma prawo:

„odmówić wykonania polecenia przekraczającego jego kompetencje i uprawnienia związane z zajmowanym stanowiskiem. [...] odmówić wykonania polecenia naruszającego prawo”.

Kodeks [17] stwierdza, że członkowie zarządu, kadra kierownicza nie mogą żądać od podwładnych „wykonania czynności, które byłyby nielegalne lub sprzeczne z niniejszym kodeksem”. Nie mogą wykorzystywać zależności służbowych dla celów prywatnych. Ewentualne polecenie naruszenia prawa oraz kompetencji i uprawnień pracownika związanych z zajmowanym stanowiskiem są w kodeksie [14] uzasadnieniem odmowy wykonania polecenia służbowego. Podobnie jest w kodeksie [15], gdzie jeszcze dodają: „naruszenie ogólnie przyjętych zasad”. Na grozące konsekwencje działania zwraca się uwagę w kodeksie [18]. Pada w nim stwierdzenie, że pracownika nie spotka kara, jeśli przerwie pracę, gdy ma obawy dotyczące bezpieczeństwa lub zagrożenia dla środowiska naturalnego.

4.22. Obecność instytucji reprezentującej pracowników (innej niż związki zawodowe)

W 2 kodeksach, tylko w kodeksach firm międzynarodowych, (tj. w 4,1% ogółu kodeksów i 7,1% kodeksów firm międzynarodowych) pojawiają się informacje o istnieniu reprezentacji pracowników innej niż związki zawodowe. W kodeksie [01] jest to rada pracownicza, reprezentująca, jak piszą, sprawy pracowników. Natomiast w kodeksie [43] istnieje rzecznik praw pracowniczych.

4.23. Obecność praw rodzicielskich

Tylko w jednym kodeksie, firmy międzynarodowej, obecne są informacje, które można interpretować jako pewną formę praw dla pracowników pełniących role rodzicielskie. W kodeksie [18] twierdzą, że rozmowy kwalifikacyjne przed przyjęciem do pracy należy przeprowadzać także z samotnymi rodzicami, którzy nie powinni być dyskryminowani.

4.24. Prawo do współrządzenia firmą

W żadnym kodeksie etycznym firm nie ma zapisów, które oznaczałyby prawo pracowników do jakiejś formy partycypacji w zarządzaniu. Nie są aprobowane ani postulaty formułowane w tej kwestii przez część etyków, ani podobne oczekiwania obecne w *Kodeksie pracy*.

Z pewnością wszystkie prawa pracownicze są ważne, jednak w deklaracjach twórców analizowanych kodeksów etycznych częstotliwość ich wybierania jest bardzo zróżnicowana, choć do pomyślenia jest sytuacja wyborów bardziej jednorodnych, a nawet wybierania wszystkich (większości) praw w porównywalnym stopniu. Tak nie jest. Także wykorzystanie postulowanych przez poważne instytucje międzynarodowe praw jest bardzo ograniczone.

W analizie brałem pod uwagę tylko *Global Compact*, dokument powstały pod patronatem ONZ. Z praw postulowanych przez GC tylko popieranie przeciwdziałania dyskryminacji w sferze zatrudnienia i wykonywania zawodów znajduje się w pierwszej dziesiątce norm wybieranych przez autorów analizowanych kodeksów. Znajduje się na pierwszym miejscu tej listy i obecne jest w 85,7% kodeksów. Następna norma – popieranie i przestrzeganie praw człowieka obecna jest tylko w 26,5% kodeksów (jedenaste miejsce na liście). Zniesienie pracy przez dzieci obecne jest w 22,4% kodeksów, eliminowanie wszelkich form pracy przymusowej w 18,4%, popieranie poszanowania wolności stowarzyszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych – w 16,3% kodeksów. Można więc powiedzieć, że wartości propagowane przez ONZ w analizowanych kodeksach są uwzględnione w minimalnym stopniu. Tak jest szczególnie w przypadku wolności stowarzyszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych, co dowodzi dużej niechęci firm do uznawania podmiotowości pracowników. Dowodzi tego także ten fakt, że w żadnym kodeksie nie ma zapisów przyznających pracownikom prawo do współzarządzania firmą.

Warto także porównać sposób traktowania praw pracowniczych przez firmy międzynarodowe i krajowe. W porównaniu trzeba pamiętać o tym, że duża część wyborów jest bardzo nieliczna, lecz spróbuję zwrócić uwagę przynajmniej na te częściej wybierane. Zestawienie preferencji znajduje się w tabeli 5.

Tab. 6. Prawa pracownicze w kodeksach etycznych firm międzynarodowych i krajowych*

Treść obserwacji	Firmy międzynarodowe		Firmy krajowe		
	Liczebność N=28	%	Liczebność N=21	%	Różnica w pkt.%
W kodeksie obecne są zasady „bicia na alarm”	18	64,3	4	19,0	45,3
Kodeks popiera eliminację wszelkich form pracy przymusowej (GC)	9	32,1	0	0,0	32,1

cd. tab. 6					
Kodeks popiera zniesienie wykonywania pracy przez dzieci (GC)	10	35,7	1	4,8	30,9
W kodeksie obecna jest otwartość komunikacyjna, wysłuchiwanie uwag pracowników	13	46,4	16	76,2	<u>29,8</u>
W kodeksie obecna jest aprobata dla aktywności społecznej pracowników	9	32,1	1	4,8	27,3
W kodeksie obecne są zasady przyjmowania do pracy, oceniania, zwalniania	14	50,0	16	76,2	<u>26,2</u>
Kodeks popiera poszanowanie wolności stowarzyszania się i przyznaje prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych (GC)	7	25,0	1	4,8	20,2
W kodeksie obecna jest pomoc w uzyskiwaniu kwalifikacji (szkoleniach)	14	50,0	14	66,7	<u>16,7</u>
W kodeksie obecne jest prawo odmowy wykonania polecenia służbowego	1	3,6	4	19,0	<u>15,4</u>
W kodeksie obecna jest pomoc w sytuacjach trudnych dla pracowników	2	7,1	4	19,0	<u>11,9</u>
W kodeksie obecna jest ochrona prywatności, ochrona danych osobowych pracowników	16	57,1	14	66,7	<u>9,6</u>
Kodeks popiera przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia i wykonywania zawodów (GC)	25	89,3	17	81,0	8,3
W kodeksie obecny jest sprzeciw wobec przemocy: molestowania, mobbingu, nękania	17	60,7	11	52,4	8,3
W kodeksie obecna jest troska o zdrowie i bezpieczeństwo w pracy	22	78,6	18	85,7	<u>7,1</u>
W kodeksie obecna jest instytucja reprezentująca pracowników (inna niż zw. zaw.)	2	7,1	0	0,0	7,1

cd. tab. 6					
W kodeksie obecne są prawa rodzicielskie	2	7,1	0	0,0	7,1
W kodeksie obecne jest popieranie i przestrzeganie praw człowieka (GC)	8	28,6	5	23,8	4,8
W kodeksie obecna jest aprobata dla prawa pracy	7	25,0	6	28,6	<u>3,6</u>
W kodeksie obecne jest prawo do szacunku, godnej pracy, dobrych warunków pracy	22	78,6	16	76,2	2,4
W kodeksie obecne jest prawo do godziwej płacy, terminowych wypłat	10	35,7	8	38,1	<u>2,4</u>
W kodeksie obecna jest aprobata dla związków zawodowych (bez informacji o negocjacjach zbiorowych)	6	21,4	5	23,8	<u>2,4</u>
W kodeksie obecne jest odrzucenie nielegalnych warunków zatrudnienia	3	10,7	2	9,5	1,2
W kodeksie obecne są zasady umów o pracę, obowiązek rzetelnej informacji o umowie	5	17,9	4	19,0	<u>1,1</u>
W kodeksie obecne jest prawo do współzarządzania firmą	0	0,0	0	0,0	0,0

*Czcionka pogrubiona – przewaga firm międzynarodowych, podkreślona kursywa – przewaga firm krajowych.

Największa przewaga, z korzyścią dla firm międzynarodowych, dotyczy: prawa „bicia na alarm” (różnica 45,3 pkt.%), eliminacji wszelkich form pracy przymusowej (różnica 32,1 pkt.%) oraz zniesienia wykonywania pracy przez dzieci (różnica 30,9 pkt.%). Kodeksy firm krajowych w znacznie mniejszym stopniu zauważają te problemy. Przewaga kodeksów firm krajowych (przy mniejszej niż poprzednio różnicy wyborów) ujawnia się w następujących kwestiach: otwartości komunikacyjnej (różnica 29,8 pkt.%), obecności zasad przyjmowania do pracy (różnica 26,2 pkt.%), pomocy w uzyskaniu kwalifikacji (16,7 pkt.%).

Pragnę także zwrócić uwagę na kilka praw obecnych w analizowanych kodeksach etycznych w jakimś stopniu zwracających uwagę na partycypacyjną rolę pracowników. Chodzi o aprobatę otwartości komunikacyjnej, aprobatę aktywności społecznej pracowników, prawa odmowy wykonania polecenia służbowego. Otwartość komunikacyjna w znacząco większym stopniu aprobowana jest przez kodeksy firm krajowych. Podobnie jest w przypadku prawa do odmowy wykonania polecenia służbowego. Natomiast kodeksy firm międzynarodowych znacząco częściej aprobowują poszanowanie wolności stowarzyszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych.

Rozdział 5

Obowiązki pracownicze

W analizowanych kodeksach etycznych lista obowiązków pracowniczych jest krótka, o połowę krótsza od zaobserwowanej listy praw. Na pierwszy rzut mogłoby to dowodzić postawy życzliwości twórców kodeksów wobec pracowników. Obecność większości obowiązków nie budzi zasadniczych zastrzeżeń. Firma z pewnością ma prawo oczekiwać od pracowników (zajmujących różne stanowiska) uczciwości, przeciwdziałania konfliktowi interesów, troski o jej zasoby, nieujawniania poufnych informacji. Jednak czasem bardziej szczegółowe zapisy dotyczące tych zrozumiałych oczekiwań budzą już niepokój. Co więcej, w kodeksach obecne są obowiązki, które trudno usprawiedliwić, ponieważ wykraczają poza relacje pracownicze, wkraczają w sferę życia prywatnego, poza czas dotyczący umowy o pracę. W kodeksach znajdziemy także obowiązki zawierające wygórowane oczekiwania wobec pracowników. Część autorów kodeksów domaga się od pracowników nadzwyczajnych kompetencji, perfekcjonizmu graniczącego z ideałem doskonałości zawodowej. Wśród obowiązków pojawia się kilka bardzo niepokojących, takich jak kwestionowanie aktywności politycznej pracowników, obowiązek lojalności wobec firmy po odejściu z pracy bez określenia czasu trwania tej zasady.

Podobnie jak w przypadku praw pracowniczych także obowiązki zostaną przedstawione w kolejności ich popularności.

Poniżej prezentuję tabelę informującą o częstotliwości występowania obowiązków pracowniczych.

Tab. 7. Obowiązki pracownicze

Lp.	Treść obserwacji	Liczebność	%
1	W kodeksie obecny jest obowiązek uczciwości: rzetelności, zachowań antykorupcyjnych, nieprzyjmowania prezentów	42	85,7
2	W kodeksie obecne są wymagania dotyczące przeciwdziałania konfliktowi interesów	41	83,7
3	W kodeksie obecny jest obowiązek troski o firmę, jej markę i zasoby	36	73,5
4	W kodeksie obecny jest obowiązek nieujawniania poufnych informacji	34	69,4
5	W kodeksie obecne jest oczekiwanie profesjonalizmu, perfekcjonizmu zawodowego	18	36,7
6	W kodeksie obecny jest obowiązek lojalności, wierności wobec firmy	14	28,6
7	W kodeksie obecne jest kwestionowanie aktywności politycznej pracowników	13	26,5
8	W kodeksie obecny jest obowiązek lojalności także po odejściu z firmy, bez określenia czasu trwania tej zasady	12	24,5
9	W kodeksie obecny jest obowiązek troski o markę firmy także w życiu prywatnym, poza firmą	4	8,2
10	W kodeksie obecne jest wykluczenie związków krewniaczych (powinowactwa) wśród pracowników (nie chodzi o sytuacje zależności służbowej)	3	6,1
11	W kodeksie obecny jest zakaz działalności związkowej	1	2,0

Źródło: badania własne, N=49.

5.1. Obowiązek uczciwości

Wymóg uczciwości jest najbardziej popularnym obowiązkiem występującym w analizowanych dokumentach. Obecny jest w 42 kodeksach (tj. w 85,7%). W kodeksach etycznych firm międzynarodowych występuje w 92,9% analizowanych dokumentów, natomiast w firmach krajowych znacząco rzadziej, w 76,2%, i także jest najczęściej wybieranym obowiązkiem.

Analiza treści kodeksów etycznych firm wskazuje, że ich autorzy z uczciwością bardzo często łączą rzetelność, zachowania antykorupcyjne. Można wyróżnić następujące typy argumentów na rzecz przestrzegania uczciwości: uczciwość jest obowiązkiem moralnym, jest korzystna dla prowadzenia działalności gospodarczej, nieuczciwość, korupcja, łapownictwo niszczy konkurencję, niszczy rynek. Zapisy dotyczące uczciwości są bardzo jednorodne. Z jednej strony wymieniają uczciwość, rzetelność jako obowiązki i zaraz obok, rozwijając tę powinność, wskazują na konieczność przeciwdziałania korupcji, łapownictwo. Obowiązki te skierowane są do wszystkich pracowników, choć często można zauważyć zróżnicowanie adresatów. Adresatem jest sama firma, która ma ujawniać brak uczciwości, naruszanie legalnych reguł działania, adresatem są ci, którzy w szczególny sposób narażeni są na pokusę nieuczciwego działania, kadra mająca kontakt biznesowy z innymi podmiotami gospodarczymi, pracownicy realizujący jakieś zadanie.

W kodeksie [02] od pracowników oczekuje się uczciwości, prawdomówności i odpowiedzialności. Oczekują także, że w ramach działalności biznesowej nie powinni przyjmować ani oferować prezentów, łapówek. W innym dokumencie, [06], podkreślają znaczenie uczciwości w prowadzeniu działalności na całym świecie, sprzeciwiają się korupcji, przekupstwu, ponieważ niszczą konkurencję i rynek. Próby przekupstwa, wręczenia łapówki powinny być od razu zgłaszane i w przeciwdziałaniu korupcji należy współpracować z organami ścigania, popierać działania o charakterze dyscyplinarnym i karnym, poprawiać procedury przeciwdziałające. W kodeksie [07] stwierdza się, że niedopuszczalna jest postawa zwodnicza, oszukańcza, nieuprzejma. Kodeks [13] od pracowników oczekuje uczciwego wykonywania obowiązków, rzetelności wobec siebie i innych, zaangażowania i odpowiedzialności. W kodeksie [12] uczciwość połączona jest z działaniem legalnym. Piszą, że pracownicy mogą brać udział w spotkaniach legalnych stowarzyszeń handlowych i branżowych zwołanych dla celów biznesowych, naukowych, branżowych. Lecz powinni opuścić takie spotkanie, jeśli jakieś działania wydają się nielegalne, podejrzane, powinni o tym poinformować przełożonych. Niedopuszczalne jest dokonywanie nienależnych

płatności. Nie należy oferować i przyjmować prezentów lub inne korzyści, jeśli można założyć, że miałyby to wpływ na transakcje biznesowe oraz wykracza poza zwyczajowe ramy gościnności. Niedopuszczalne jest instalowanie w komputerach nieautoryzowanych programów. W kodeksie [14], w części poświęconej prezentacji kluczowych wartości, stwierdzają, że postępują uczciwie wobec siebie i innych. Pracownicy nie mogą przyjmować korzyści materialnych „związanych i wynikających z pełnionych funkcji lub realizowanych zadań”. Dozwolone jest przyjmowanie upominków, jeśli mają znikomą wartość materialną, nie mają wpływu na realizowane zadania i decyzje, nie obligują do wzajemności, mają charakter reklamowy, wręczony oficjalnie, publicznie. Nie można uczestniczyć w rozrywkach organizowanych przez partnerów biznesowych.

5.2. Wymagania dotyczące przeciwdziałania konfliktowi interesów

Drugie w kolejności są wymagania dotyczące przeciwdziałania konfliktowi interesów, są obecne w 41 kodeksach (tj. w 83,7%). W kodeksach firm międzynarodowych występują w 92,9%, natomiast w firmach krajowych o wiele rzadziej, w 71,4%, i także zajmują drugie miejsce na liście obowiązków.

Zapisy dotyczące przeciwdziałania konfliktowi interesów są wewnętrznie zróżnicowane. Przede wszystkim istnieją zapisy zakazujące konfliktu interesów, zakazu działalności konkurencyjnej, przyjmowania prezentów. Pojawiają się próby definiowania przyczyn (źródeł) konfliktu interesów, definiowania samego konfliktu. Występują żądania informowania o konflikcie interesów.

W wielu kodeksach obecne są tylko zakazy konfliktu interesów. Przykładowo, w kodeksach [08], [09] istnieją przede wszystkim sformułowania typu: pracownicy powinni unikać konfliktu interesów. W niektórych dokumentach zakazy są bardziej rozbudowane. Przykładem może być kodeks [19], w którym czytamy:

„Każdy pracownik [19] musi unikać jakiegokolwiek konfliktu interesów [19] ze swoimi osobistymi, bezpośrednimi lub pośrednimi interesami (tj. w związku z osobami fizycznymi lub spółkami, z którymi ma powiązania, w szczególności współmałżonkiem, osobami, za które jest odpowiedzialny lub z kręgu przyjaciół)”.

Próba zdefiniowania konfliktu interesów występuje w kodeksie [06]. Autorzy dokumentu stwierdzają:

„Konflikt interesów ma miejsce wówczas, gdy twoje stanowisko w firmie ma charakter, który umożliwia osiągnięcie osobistego zysku lub uzyskanie, świadczenia przekraczającego warunki twojego zatrudnienia. Powinniśmy zadbać o to, aby własny interes nie stał w konflikcie z interesem firmy lub naszych klientów. [...]. Nie wolno posiadać więcej niż 5% akcji jakiegokolwiek konkurencyjnej firmy, dostawcy, jeśli stanowisko zajmowane w firmie mogłoby prowadzić do konfliktu interesów”.

Kodeks [12] domaga się unikania konfliktu interesów i jednocześnie definiuje ich przyczyny. Jest w nim napisane:

„Przyczyną powstania konfliktu interesów może być sytuacja, gdy interesy osobiste lub rodzinne, bądź inne powiązania, stoją w sprzeczności z interesami firmy”.

W kodeksie [03] zasady dotyczące konfliktu interesu są bardzo rozbudowane i szczegółowe. Pracownicy i inne osoby działające w imieniu firmy muszą być wolne od konfliktu interesów, który mógłby niekorzystnie wpłynąć na ich zdolność osądu, obiektywność, lojalność wobec firmy podczas wykonywania obowiązków służbowych.

W kodeksie [36] obecne są „najbardziej typowe sytuacje”, w których pojawiają się konflikty interesów, są to:

- posiadanie niezadeklarowanych powiązań finansowych i innych z klientami, kontrahentami i innymi podmiotami współpracującymi z firmą,
- powiązania z konkurentami, np. przez częściowe zatrudnienie albo konsultacje,

- niejawne zaangażowanie się w produkcję dóbr lub usług konkurencyjnych wobec firm,
- wykonanie pracy dla osób trzecich z wykorzystaniem urządzeń firmy i czasu pracy.

Elementem składowym części zapisów dotyczących konfliktu interesów są rozstrzygnięcia dotyczące przyjmowania i wręczania prezentów. Należy, piszą autorzy kodeksu [01], unikać sytuacji prowadzących do konfliktu interesów przez ograniczanie dodatkowej aktywności biznesowej pracowników szczególnie w firmach będących partnerami lub konkurentami [01]. Podkreślają, że zasadniczo nie należy przyjmować ani wręczać prezentów w żadnej formie. Niektóre kodeksy określają dopuszczalną wartość przyjmowanych i wręczanych prezentów. Tak jest w kodeksie [08], gdzie jest mowa o tym, że należy powstrzymać się od przyjmowania prezentów o wartości większej niż symboliczna.

W części kodeksów podkreślane jest odrzucanie możliwości działalności konkurencyjnej. Pracownicy firmy i członkowie najbliższej rodziny, piszą autorzy kodeksu [14], nie mogą prowadzić działalności konkurencyjnej, szkodzącej interesom firmy

„lub stwarzać sytuacji, w których występuje konflikt interesów. Konflikt interesów występuje wtedy, gdy na podjęcie decyzji może mieć wpływ osobisty interes pracownika”.

Także w kodeksie [15] autorzy zauważają problem konfliktu interesów, definiują go w kontekście dbałości o dobro firmy. Charakteryzują sytuacje, w których występuje konflikt interesów, rozumiany najczęściej jako prowadzenie przez osoby na kierowniczych stanowiskach i ich najbliższych działalności konkurencyjnej wobec firmy, a także posiadanie znaczących udziałów/akcji w konkurencyjnych spółkach. Z tym wiąże się zakaz podejmowania takich działań, które są źródłem konfliktu interesów.

Prawie wszędzie tam, gdzie obecne są zapisy dotyczące zakazu konfliktu interesów, obecne są również żądania informowania o nich władzom firmy. W kodeksie [36] obecne jest żądanie, pod groźbą rozwią-

zania umowy, powstrzymania się od działalności konkurencyjnej oraz złożenia oświadczenia o tym fakcie. Autorzy piszą:

„W przypadku, gdy pracownik jest zaangażowany w biznes, inwestycje lub działalność, która może pozostawać w faktycznym lub potencjalnym konflikcie z interesem firmy, ma on obowiązek złożenia pisemnego oświadczenia o tym fakcie i uzyskania zgody właściciela”.

Rygory dotyczące przeciwdziałania konfliktowi interesów w niektórych kodeksach dotyczą także działalności poza pracą w instytucjach nienastawionych na zysk. Tak jest w kodeksie [03]. Pojawiają się w nim zapisy, że pracownicy mają prawo do udziału w przedsięwzięciach finansowych i innych działaniach poza godzinami pracy, jednak każdy potencjalny konflikt powinni zgłaszać niezwłocznie kierownictwu firmy. Przyjęcie zgody na objęcie stanowiska w zarządzie lub radzie nadzorczej organizacji charytatywnej, edukacyjnej lub innej organizacji nienastawionej na zysk należy uzgodnić z kierownictwem. Wydaje się, że to oczekiwanie idzie zbyt daleko.

5.3. Wymóg troski o firmę, jej markę i zasoby

Wymóg troski o firmę, jej markę i zasoby obecny jest 36 kodeksach (tj. w 73,5%). W kodeksach etycznych firm międzynarodowych zapis ten występuje w 78,6% analizowanych dokumentów, natomiast w firmach krajowych w 66,7%.

Punktem wyjścia autorów kodeksów podejmujących ten wątek jest teza, że pracownicy firmy powinni szanować jej zasoby, markę, wartości. Należy działać w imię najlepiej pojmowanego interesu firmy i używać jej środków wyłącznie do celów biznesowych. Przykład takiego zapisu znajduje się w kodeksie [09], gdzie czytamy, że pracownicy powinni dbać o majątek firmy, zarówno o zasoby materialne, jak i intelektualne. Należy troszczyć się o jego zabezpieczenie. W niektórych dokumentach obecna jest próba dokładniejszego określenia, co oznacza troska o firmę, jej markę i zasoby. Taki przykład znajdziemy w kodek-

sie [22]. Czytamy w nim, że pracownik identyfikuje się z firmą, dba o koszty. Przedstawiają także, miejscami bardzo szczegółową, listę niedopuszczalnych działań. Pracownikom tej firmy nie wolno:

- „nadużywać majątku firmy (m.in. telefonów, samochodów służbowych, faksów, kopiarek, maszyn, urządzeń, produktów) do celów innych niż związane z wykonywaniem powierzonych obowiązków, ale mogą korzystać z tych dóbr na zasadach określonych w Spółce;
- nadużywać Internetu i poczty elektronicznej do celów prywatnych;
- wykonywać w czasie pracy prywatnych zobowiązań;
- wykorzystywać funduszy reprezentacyjnych w celach pozasłużbowych;
- sprzedawać ubrań oznaczonych znakami firmowymi”.

W kolejnym kodeksie, [35], podobnie szczegółowo charakteryzującym, na czym polega ochrona zasobów firmy, jego autorzy stwierdzają, że są świadomi, że interes firmy jest ważniejszy od grupowego i lokalnego. Praca w firmie nie może być wykorzystana do osiągania nieuprawnionych osobistych korzyści. W ten sposób nie mogą być wykorzystywane kontakty z klientami, pełnienie jakiegoś stanowiska w firmie. Pracownicy są zobowiązani do ochrony majątku firmy „przed kradzieżą, stratami, szkodami, niewłaściwym wykorzystaniem i zniszczeniem”.

W części kodeksów obecne są zapisy zdecydowanie preferujące interes firmy nad wszelkimi innymi.

„Żaden pracownik, twierdzą autorzy kodeksu [47], kierownik czy dyrektor nie może doprowadzać do sytuacji, w której jego osobiste interesy lub powiązania są w sprzeczności (lub wydają się być w sprzeczności) z najlepszymi interesami Firmy”.

W kodeksie [29] znajdujemy zdanie, że korzystając z zasobów firmy, pracownicy muszą stawiać jej interesy przed innymi „lub konkurencyjnymi interesami”.

W jednym kodeksie, [14], wymóg troski o firmę wiąże się z obowiązkiem zachowania odpowiedniego standardu wyglądu i ubioru.

W kilku dokumentach pojawiają się stwierdzenia, że z majątku firmy można korzystać po uzyskaniu odpowiedniej zgody. Taki zapis

znajduje się w kodeksie [27], gdzie pojawia się zdanie, że pracownicy mogą wykorzystywać majątek firmy tylko za zgodą odpowiedniej komórki organizacyjnej firmy, zgodnie z zasadami. Z kolei w kodeksie [30] obecna jest reguła, że nie wolno wykorzystywać majątku firmy do celów prywatnych „poza sytuacjami wyznaczonymi przez obowiązujące regulacje”. Jeszcze inne rozwiązanie znajduje się w kodeksie [12]. Dopuszczalne jest, piszą, ograniczone korzystanie z majątku firmy w celach prywatnych, jeśli nie stoi to w sprzeczności z jej interesami, kodeksem etycznym oraz zasadami i polityką spółki.

W kilku kodeksach obecne są próby określenia stopni odpowiedzialności różnych grup pracowników. W kodeksie [20] obecne jest zdanie, że każdy pracownik odpowiedzialny jest za dobre imię firmy, choć stopień odpowiedzialności jest różny. Natomiast w kodeksie [08] jest napisane, że pracownicy są „zobowiązani do zapewnienia w miarę swoich możliwości” ochrony własności firmy.

Wyjątkowo pojawiają się próby uzasadniania powinności poszanowania majątku firmy. Taka sytuacja ma miejsce w kodeksie [12]. Znajduje się w nim apel o szanowanie majątku firmy, ponieważ dzięki temu może zapewnić swoim pracownikom narzędzia, aby mogli wykonywać swoją pracę.

5.4. Obowiązek nieujawniania poufnych informacji

Obowiązek nieujawniania poufnych informacji dotyczących firmy obecny jest w 34 kodeksach (tj. w 69,4%). W kodeksach firm międzynarodowych występuje w 78,6% analizowanych dokumentów, natomiast w firmach krajowych w 57,1%. W wyborze tego obowiązku występuje największa różnica między firmami międzynarodowymi i krajowymi, wynosi 21,5%. Jest to ostatni obowiązek obecny w większości kodeksów.

Obowiązek, o którym teraz mowa, jest zrozumiały. Firma ma prawo troszczyć się o ochronę swoich poufnych informacji, o ile ochrona nie narusza prawa, godności pracowników i ma określony czas trwania po ustaniu umowy o pracę. Zapisy obecne w tym miejscu spełniają ten warunek.

W kodeksach etycznych podejmujących problem ochrony poufnych informacji firmy najczęstszą regułą jest po prostu stwierdzenie, że należy chronić poufne informacje firmy. W niektórych dokumentach znajdują się różne uzupełnienia. W kodeksie [05] firma domaga się ochrony poufnych informacji oraz stwierdza, że można je ujawnić tylko osobom uprawnionym. Zasada ta dotyczy kontaktów z osobami z zewnątrz, lecz także wewnątrz firmy. W kodeksie [06] dodają, że nie wolno omawiać poufnych informacji z konkurentami ani przyjmować takich informacji od dostawców o konkurentach. W kolejnym kodeksie, [08], występuje oczekiwanie, aby osoby mające dostęp do informacji poufnych podejmowały wszelkie środki służące ich ochronie. W kodeksie [41] obowiązek przestrzegania poufności informacji dotyczy także byłych pracowników. Jednak czas trwania tego obowiązku jest ściśle określony – do 12 miesięcy po rozwiązaniu umowy o pracę. W niektórych kodeksach obowiązki tego typu nie mają określanego czasu trwania. Takie typy obowiązków zostały wydzielone do odrębnego typu.

W kodeksie [12] dla ochrony danych poufnych firma zastrzega sobie prawo wglądu we wszelkiego typu informacje, z wyjątkiem sytuacji, gdy jest to ograniczone prawem bądź zapisami umowy.

5.5. Oczekiwanie profesjonalizmu, perfekcjonizmu zawodowego

Oczekiwanie profesjonalizmu, perfekcjonizmu zawodowego obecne są w 18 kodeksach (tj. w 36,7%). W kodeksach etycznych firm międzynarodowych obowiązek ten jest obecny w 28,6% analizowanych dokumentów, natomiast w firmach krajowych w 47,6% kodeksów (w 10 z 21 kodeksów firm krajowych). Różnica poparcia dla tego obowiązku między firmami międzynarodowymi i krajowymi wynosi 19,0%. W tej kwestii firmy krajowe są znacznie bardziej wymagające od firm międzynarodowych.

Wymóg profesjonalizmu i perfekcjonizmu w przeciętnej firmie, w której pracują zwykli ludzie, jest oczekiwaniem daleko idącym, choć czasem usprawiedliwionym. Można jednak pytać, czy takie oczekiwa-

nie może być czymś trwałym czy należy je uzależniać od dodatkowych okoliczności. Z pewnością oczekiwanie firm, że pracownicy powinni posiadać określone kwalifikacje zawodowe oraz rzetelnie wypełniać swoje zadania, jest zrozumiałe. Uzyskaniu tego służą procedury kwalifikacyjne, także odpowiednie szkolenia. Problemem jest, czy wobec kandydatów na pracowników i pracowników nie są formułowane oczekiwania zbyt daleko idące, czy takie same wymagania stawiane są nowym pracownikom i doświadczonym, młodemu, rozpoczynającemu pracę zawodową i osobom starszym, wyszkolonym (przez firmę) w arkanach danego zawodu. Warto również pamiętać, że oczekiwania etyczne nie mogą mieć heroicznego charakteru, powinny być dostosowane do możliwości zwykłych ludzi. Informacja, że pracownicy firmy są profesjonalistami i perfekcjonistami, bardzo dobrze brzmi w przekazie reklamowym, lecz na co dzień, wobec pracowników, może oznaczać zbyt daleko idący rygorizm. Profesjonalizm i perfekcjonizm jest na miejscu w sytuacji niektórych, wyjątkowych zawodów, o których wiadomo, że wymagają nadzwyczajnych umiejętności, poświęcenia. W innych przypadkach heroizmu można oczekiwać od ludzi w sytuacjach wyjątkowych. Firmy sygnujące analizowane kodeksy w zasadzie nie wymagają herosów. Podkreślam to, że „w zasadzie nie wymagają herosów”, ponieważ w kilku przypadkach posiadają zapewne różne służby ratunkowe wymagające wyjątkowych umiejętności. W analizowanych dokumentach nie ma rozróżnienia na sytuacje codzienne i wyjątkowe, kandydatów na pracowników i doświadczonych. Jeśli pojawiają się zapisy podkreślające znaczenie profesjonalizmu i perfekcjonizmu, to dotyczą wszystkich.

W znaczącej części analizowanych kodeksów zauważyć można daleko idący rygorizm. Można go rozpoznać, zestawiając kodeksy głoszące potrzebę profesjonalizmu oraz szkoleń pracowników i właściwych wynagrodzeń. Na 18 kodeksów domagających się profesjonalizmu w 12 są zapisy wskazujące na potrzebę pomagania pracownikom w uzyskiwaniu umiejętności w postaci szkoleń. Oznacza to jednocześnie, że w sześciu, tj. w 1/3 kodeksów domagających się profesjonalizmu, nie zauważa się takiej potrzeby. Nie zauważa się związku profesjonalizmu z pomocą w uzyskiwaniu kwalifikacji. W tej grupie kodeksów tylko

w jednym znajduje się deklaracja o trosce o należyte wynagrodzenie. Jednocześnie w trzech (tj. w 50% tej grupy) występuje deklaracja, że kodeks nie jest zobowiązaniem firmy.

W analizowanych kodeksach najczęściej pojawiają się ogólnikowe stwierdzenia, że od pracowników oczekują profesjonalizmu. W części kodeksów te zapisy znajdują się w kontekstach umożliwiających lepsze zrozumienie tego, co profesjonalizm oznacza. W kodeksie [08] od pracowników oczekuje się osobistej odpowiedzialności, dzielenia się wiedzą, rozwijania współpracy, wypracowywania innowacyjnych rozwiązań. W kodeksie [13] profesjonalizm pojawia się w podobnym kontekście. „Jesteśmy, piszą, profesjonalistami, którzy pamiętają o konieczności ciągłego podnoszenia swych kwalifikacji”. Na szczęście w kodeksie tym deklaruje się również pomoc w szkoleniach pracowników. W kolejnym kodeksie, [22], znajdują się następujące zdania:

„Chcę być ekspertem w swojej dziedzinie [...]. Dążę do najwyższej jakości. [...] Rozwijam swoje kompetencje [...]. Chętnie podejmuję się nowych zadań”.

W kodeksie [39] treść charakteryzowanego pojęcia jest jeszcze bardziej czytelna:

„Pracownicy [39] dążą do urzeczywistnienia wizerunku idealnego pracownika, w szczególności poprzez dbanie o nieustanny rozwój własny i doskonalenie swych umiejętności”.

W kodeksie [35] reguły profesjonalizmu dotyczą także ubioru. Jest w nim następująca fraza:

„Dążymy do stałego podnoszenia standardów i jakości naszej pracy, aby osiągać założone cele. Posiadamy wiedzę i umiejętności niezbędne do wykonywania naszych zadań. Jesteśmy konsekwentni w działaniu. [...] W kontaktach służbowych zawsze jesteśmy ubrani w stosowny do sytuacji strój biznesowy. Pracownicy otrzymujący ubrania firmowe są zobowiązani do noszenia ich i dbania o profesjonalny wygląd”.

W kodeksie [40] perfekcjonizm pracowników powinien ujawniać się w zaangażowaniu w cały cykl produkcyjny.

„Dążymy do perfekcji i stale udoskonalamy siebie i nasze metody. [...] Każdy pracownik [40] na całym świecie musi zaangażować się na rzecz osiągnięcia najwyższej jakości produktu od momentu powstania po dystrybucję, a nawet wtedy, gdy produkt znalazł się już na rynku”.

W jednym kodeksie, [15], autorzy częściowo i bardziej prozaicznie charakteryzują profesjonalizm. Do profesjonalizmu zaliczają terminowość przy rozliczaniu się z pracownikami i z kontrahentami, dbałość o ochronę środowiska, przejrzysty i efektywny system kontroli, świadomość odpowiedzialności społecznej. Treść zapisów wskazuje również, że profesjonalizm dotyczy (raczej) menadżerów.

5.6. Obowiązek lojalności, wierności wobec firmy

W 14 kodeksach (tj. w 28,6%) obecne są zapisy dotyczące obowiązku lojalności, wierności wobec firmy. Zarówno w kodeksach firm międzynarodowych, jak i krajowych odsetek ten jest taki sam i wynosi 28,6%.

Firma ma prawo oczekiwać lojalności pracowników, ponieważ lojalność wiąże się z niezbędnym wzajemnym zaufaniem. Jednak lojalność powinna być dwustronna, a także istnieją granice lojalności, przykładowo, w sytuacji konfliktu między wiernością firmie a wiernością wobec dobra społecznego (publicznego), wiernością wobec zasad moralnych. Dylemat ten jest zauważany w części kodeksów etycznych firm i przyjmuje postać zróżnicowanych reguł dotyczących „bicia na alarm” (problem ten został przedstawiony w rozdziale dotyczącym praw pracowniczych). W kodeksach podnoszących obowiązek lojalności istnieje w tej kwestii symetria praw i obowiązków między firmą a pracownikami, ponieważ w żadnym kodeksie domagającym się od pracowników lojalności nie jest obecna deklaracja, że kodeks nie jest zobowiązaniem firmy.

W analizowanych kodeksach etycznych występują różne stopnie oczekiwań lojalności i wierności wobec firmy. W kodeksie [08] jego autorzy stwierdzają, że wierzą w lojalność pracowników. W sytuacji ewentualnego konfliktu interesów oczekują lojalności wobec firmy. W kodeksie [09] wierzą w lojalność, szczerość i motywacje pracowników. W kodeksie [14], w części prezentującej kluczowe wartości stwierdzają identyfikowanie się ze swoją pracą i firmą. Podobna forma stwierdzenia faktu lojalności występuje w kodeksie [23].

„Jesteśmy, lojalni wobec naszej firmy, zarówno w jej obrębie, jak i w kontaktach zewnętrznych. Jako dumni przedstawiciele [23] staramy się zawsze postępować tak, aby naszym zachowaniem nie zaszkodzić jej wizerunkowi. Do uzasadnionej krytyki firmy podchodzimy konstruktywnie. Nigdy nie angażujemy się w polemikę”.

Mocniejsza forma wypowiedzi występuje w kodeksie [19].

„Każdy pracownik [19], w zakresie swojej roli w organizacji i przestrzegając zobowiązań [19], działa w sposób lojalny, nieskazitelny, z poczuciem odpowiedzialności i w zgodzie z przepisami prawa i właściwymi regulacjami”.

Jeszcze mocniej obowiązek lojalności wobec firmy jest sformułowany w kodeksie [18]. W tym kodeksie stwierdza się, że pracownicy ponoszą odpowiedzialność za wspieranie interesów biznesowych firmy. Chyba najmocniej obowiązek lojalności wobec firmy sformułowany jest w kodeksie [27]. W kodeksie tym obowiązek lojalności wobec firmy rozciągnięty jest nawet na czas wolny od pracy, choć reguła ta ma charakter warunkowy.

„Każdy pracownik, musi uzyskać uprzednią pisemną zgodę przełożonego lub działu kadr na wykonywanie drugiego lub dodatkowego zawodu, prowadzenie działalności ubocznej i pracy w czasie wolnym, jeśli: taka działalność lub praca może mieć negatywny wpływ na wydajność operacyjną i skuteczność zawodową; taka działalność uboczna może stać w sprzeczności lub stwarzać pozory sprzeczności z aktualnymi lub planowanymi działaniami biznesowymi firmy [27] i spółek z nią stowarzy-

szonych; wiąże się to z korzystaniem z pomieszczeń lub wyposażenia firmy [27] albo z wykorzystaniem konkretnych doświadczeń operacyjnych i wiedzy fachowej, uzyskanej w okresie zatrudnienia w firmie [27]. Uzyskanie wyraźnej pisemnej zgody działu kadr jest także konieczne w przypadku pracowników zamierzających pełnić funkcje w firmach, które utrzymują stosunki biznesowe lub konkurują z firmą [27]”.

W analizowanych dokumentach obowiązek lojalności dotyczy przede wszystkim unikania konfliktu interesów, troski o majątek firmy, troski o jej dobre imię, niepodejmowania dodatkowego zatrudnienia, niepodejmowania dodatkowej działalności gospodarczej. Mowa także o lojalności w relacjach międzyludzkich, chociaż faktycznie charakteryzując relacje międzyludzkie, autorzy kodeksów piszą o różnych relacjach między pracownikami a firmą. Tak jest w kodeksie [33]. Pisząc o relacjach międzyludzkich, jego autorzy stwierdzają, że pracownicy deklarują niepodejmowanie żadnych działań, które mogłyby naruszyć dobre imię pracodawcy, współpracownika, kontrahenta, klienta firmy oraz deklarują budowanie otwartej, dwustronnej komunikacji w firmie, co sprzyja kształtowaniu jej wizerunku i reputacji.

Niezwykły i zadziwiający sposób wyrażania lojalności wobec firmy obecny jest w kodeksie [42].

„Pracownik [42] promuje produkty [42], między innymi poprzez ich zakup i wykorzystanie na własne potrzeby”.

Można powiedzieć, że – na szczęście – nie ma tutaj oczekiwania kupowania tylko jej produktów.

5.7. Kwestionowanie aktywności politycznej pracowników

W 13 kodeksach (tj. w 26,5%) w różny sposób kwestionowana jest aktywność polityczna pracowników. W kodeksach firm międzynarodowych odsetek ten jest większy i wynosi 32,1%, natomiast w firmach krajowych – 19,0%.

Wprawdzie wprost w żadnym z kodeksów nie jest kwestionowana obecność i działalność pracowników w związkach zawodowych (oznaczałoby to przecież jednoznaczne naruszenie prawa), lecz kontekst części zapisów może sugerować czytelnikowi, że kwestionowanie aktywności politycznej pracowników faktycznie oznacza kwestionowanie aktywności w związkach zawodowych. Taka interpretacja jest tym bardziej usprawiedliwiona, że w jednym z kodeksów, ujętych w odrębną grupę, znajduje się zapis z jednej strony aprobujący działalność związków zawodowych, lecz tylko w takim stopniu, w jakim ich aktywność mieści się w ramach kodeksu. Dla oceny tego zakazu kluczowe jest pytanie o sposób pojmowania działalności politycznej. Rzecz jasna w żadnym z analizowanych dokumentów nie ma odpowiedzi na to pytanie. Pewna sugestia dotycząca utożsamiania aktywności związkowej z polityczną wiąże się z odmiennym ocenianiem aktywności politycznej pracowników i zarządów firm. W kodeksach podejmujących problem aktywności politycznej formułowana jest teza, że pracownicy na terenie firmy nie powinni wykazywać się aktywnością polityczną. Nie powinni także do tego wykorzystywać majątku firmy. Czasem nawet aktywność polityczna poza firmą, w czasie wolnym, jest kwestionowana. Natomiast w kilku kodeksach zarządy firm przyznają sobie prawo do wspierania aktywności politycznej. Pozwala to dość jednoznacznie przyjąć, że aktywność polityczna jest faktycznie utożsamiana z działalnością związkową, a przynajmniej częścią aktywności związkowej – bardziej niezależnej od zarządu firmy. Tak jak to jest zawarte w kodeksie [21], gdzie szanuje się prawo pracowników wstąpienia do organizacji związkowej, pod warunkiem że jej aktywność mieści się w ramach kodeksu etycznego. Tymczasem istotą działalności związkowej jest niezależność od zarządu firmy.

Niektóre sposoby kwestionowania aktywności politycznej pracowników są (w zasadzie) zrozumiałe, o ile rzeczywiście dotyczą zakazu działalności politycznej (w potocznym ujęciu oznacza to zazwyczaj działalność partii politycznych) na terenie firmy, a nie są zakamuflowaną formą kwestionowania aktywności związkowej na terenie firmy, w godzinach pracy. Jest to zrozumiałe, ponieważ dzisiaj dominuje przekonanie o potrzebie neutralności politycznej firm. Ale jest to tylko

„w zasadzie” zrozumiałe, ponieważ w kilku kodeksach istnieją zapisy o możliwości zaangażowania się firmy w działalność polityczną. Wówczas o zaangażowaniu politycznym decydują zarządy firm. Biorąc to pod uwagę (oraz znajomość funkcjonowania firm posiadających takie zapisy w kodeksach), przyjmuję, że zakaz działalności politycznej nałożony na pracowników faktycznie oznacza zakaz działalności związkowej bądź tylko w godzinach pracy, bądź także na terenie firmy. O zasadności takiego wniosku świadczy także to, że w jedenastu kodeksach (tj. w 84,6%) nieaprobujących aktywności politycznej pracowników nie ma także aprobaty dla wolności stowarzyszania się pracowników w związku zawodowe z prawem prowadzenia negocjacji zbiorowych.

Zakaz prowadzenia działalności politycznej na terenie firmy z wykorzystaniem jej majątku najczęściej przyjmuje następującą formę. Firma, czytamy, nie zezwala na prowadzenie jakiejkolwiek kampanii politycznej w miejscu pracy ani w żadnym obiekcie firmy w czasie pracy. Nie wolno też wykorzystywać zasobów firmy do takich celów. Pracownicy firmy w czasie wolnym od pracy mają prawo do indywidualnego uczestniczenia w procesie politycznym, dobrowolnego poświęcania czasu wolnego i własnych zasobów na wspieranie inicjatyw politycznych. Następnie pojawiają się kolejne zarazem zachęty i zakazy, takie jak w kodeksie [03].

„Firma [03] zachęca pracowników do angażowania się w działalność polityczną, ale działalność taka nie może w żadnym stopniu sugerować poparcia ze strony [03]”.

Pracownicy firmy nie mogą prowadzić działalności politycznej w czasie płatnego czasu pracy.

Zapisy występujące w niektórych kodeksach faktycznie reglamentują aktywność polityczną pracowników nawet w czasie wolnym od pracy. W kodeksie [06] istnieją co najmniej dwie wersje takiej reglamentacji, łagodniejsza i bardziej radykalna. W wersji łagodniejszej autorzy kodeksu stwierdzają, że pracownicy jako obywatele mają prawo do aktywności politycznej „o ile jest prowadzona poza godzinami pracy i nie ma wpływu na sposób w jaki odnosimy się do klientów, kolegów

lub innych osób”. W wersji bardziej radykalnej aprobuje wprowadzenie („prywatnie masz prawo”) działalność polityczną, „o ile jest ona prowadzona w czasie wolnym i nie ma negatywnego wpływu na reputację firmy”. W tym kodeksie występuje też nieco dwuznaczny zapis dotyczący osób reprezentujących innych ludzi (np. radnych), to znaczy ludzi pełniących role pochodzące z wyboru.

„Jeśli potrzebujesz czasu na działalność polityczną lub reprezentowanie kogoś/czegoś (np. na wykonywanie obowiązków wybranego radnego), porozmawiaj ze swoim bezpośrednim przełożonym”.

Firma wspierająca aktywność obywatelską swoich pracowników, zamiast uzależniać sposób potraktowania radnego od rozmowy z kierownikiem, powinna zapisać, że kierownicy powinni w tej sytuacji zachować się w określony (życzliwy) sposób wobec reprezentanta wyborców. W kodeksie [18] problem ten jest ujęty bardziej otwarcie. Reglamentacja aktywności politycznej w tym przypadku dotyczy nie tylko pracowników (bez zróżnicowania, jakie miejsce w strukturze firmy zajmuje pracownik), lecz także najbliższej rodziny. Domagają się, aby pracownik informował swojego przełożonego, jeśli jego aktywność polityczna lub członka najbliższej rodziny może powodować powstanie konfliktu interesów lub wrażenia niestosowności. Wcześniej pracownik powinien powiadomić swojego przełożonego o zamiarze ubiegania się o urząd publiczny.

„Omów, jak obowiązki publiczne mogłyby wpływać na twoją pracę w [18] i wraz z kierownikiem wypracuj konstruktywny sposób zminimalizowania ewentualnego niekorzystnego wpływu obejmowanego stanowiska na wykonywaną pracę”.

O ile w przypadku osób pełniących stanowiska kierownicze w firmie takie wymaganie może mieć jakieś znaczenie, o tyle domaganie się tego od szeregowych pracowników jest próbą wyraźnego ograniczenia ich aktywności. Wniosek ten jest tym bardziej zasadny, że (podobnie jak we wcześniejszym przypadku) nie podają (życzliwych) wskazówek dotyczących udzielenia pomocy reprezentantowi, lecz chcą „zminima-

lizować negatywny wpływ”, ponieważ nie biorą pod uwagę pozytywnego wpływu.

Jeszcze bardziej jednoznacznie sprzeciw nie tylko wobec aktywności politycznej, lecz w ogóle wypowiadania opinii politycznych i religijnych obecny jest w kodeksie [19].

„[19] zabrania opowiadania się za politycznymi lub religijnymi poglądami. Zabrania też wszelkich interwencji na rzecz (lub wspierania w jakikolwiek formie) partii lub innego politycznego czy religijnego ugrupowania lub organizacji pozarządowej o określonych celach politycznych lub religijnych”.

W kodeksie [20] nawet zamiar ubiegania się o stanowisko polityczne wymaga poinformowania przełożonego. Przy czym znów obowiązek ten dotyczy wszystkich pracowników, a nie tylko menadżerów wyższego szczebla.

„Pracownicy ubiegający się o stanowiska polityczne powinni poinformować o tym fakcie przełożonego lub Radcę Prawnego”.

W kodeksie [30] zakaz wyrażania światopoglądu dotyczy nawet przedmiotów należących do pracowników. Wprawdzie autorzy kodeksu piszą, że możemy uczestniczyć w życiu społeczno-politycznym jako osoby prywatne, ale zakazane jest prezentowanie swojego światopoglądu w sposób ostentacyjny i narzucający dla innych. Dalej dają odpowiedź na pytanie dotyczące jednego ze sposobów prezentowania swego światopoglądu. W kodeksie zasygnalizowany jest następujący przykład:

„Na swoim prywatnym samochodzie, mam naklejkę z symbolem ruchu polityczno-społecznego, z którym się identyfikuję. Czy mogę go zostawić na parkingu firmowym?

Nie. W takiej sytuacji, samochód należy zostawić poza terenem Spółki”.

W analizowanych kodeksach można znaleźć także grupę sformułowań zakazu aktywności politycznej, posiadania poglądów politycz-

nych, kierowania się jakimiś poglądami politycznymi, które zarazem są straszne i śmieszne w swoich za daleko idących oczekiwaniach. Jednocześnie mogą być odczytane jako sprzeciw wobec aktywności związkowej. Dzieje tak wówczas, kiedy wobec działalności związkowej formuje się zarzut polityczności (tak jakby mogła istnieć jakaś aktywność publiczna, która nie ma w jakimś stopniu charakteru politycznego). W kodeksie [31] obecne jest stwierdzenie, że firma

„w żaden sposób nie chce wpływać na pracowników w zakresie ich prywatnych poglądów i szanuje prawo wszystkich pracowników do udziału w działalności politycznej. Jednakże zakazuje się pracownikom angażowania w działalność polityczną w miejscu pracy”.

Inna firma, [36], nakazuje zachowywać neutralność światopoglądową i polityczną w czasie pełnienia obowiązków zawodowych. Jeszcze dalej idzie kodeks etyczny [42]. Stwierdza się w nim, że pracownik firmy

„nie prowadzi działalności politycznej i w trakcie wykonywania obowiązków służbowych nie kieruje się względami politycznymi”.

Oczywiście nie ma tutaj informacji, w jaki sposób pojmują polityczność. Tylko w jednym kodeksie pojawia się namiastka zdefiniowania polityki. Mianowicie w kodeksie [44] obecna jest teza, że „[w]ierzą w szczerą i bezpośrednią informację zwrotną, bez miejsca na politykę”. Można więc powiedzieć, że polityka pojmowana jest tutaj jako zaprzeczenie „bezpośredniej informacji zwrotnej”.

Ciekaw jestem, czy protesty pracowników, strajki, a nawet „bicie na alarm” (informowanie o naruszaniu prawa i kodeksu etycznego) uznawane są tutaj za element „bezpośredniej informacji zwrotnej” czy zaprzeczenie, a więc za politykę? Warto poinformować, że w większości (w siedmiu na trzynaście, tj. w 53%) kodeksów kwestionujących aktywność polityczną pracowników istnieją zapisy dotyczące „bicia na alarm”.

5.8. Obowiązek lojalności także po odejściu z firmy, bez określenia czasu jego trwania

W 12 kodeksach (tj. w 24,5%) znajdują się zapisy domagające się od pracowników lojalności wobec firmy także po odejściu z niej. Przy czym nie określa się, czasu trwania tego obowiązku, jak również nie określa się kogo obowiązek dotyczy, nie różnicuje się również tego, co ma być chronione. W kodeksach firm międzynarodowych analizowany obowiązek występuje w 21,4% dokumentów, natomiast w firmach krajowych nieco częściej, w 28,6% kodeksów.

Zrozumiałe może być domaganie się przez firmę szczególnej lojalności od niektórych pracowników, przez wyraźnie określony czas. Do tego takie ograniczenie wolności i podmiotowości pracowników powinno łączyć się z jakimiś rekompensatami, czy to w czasie pracy, czy po jej zakończeniu. W analizowanych kodeksach nie ma takich informacji. Pozostawienie tych kwestii otwartymi jest nadmierną ingerencją w wolność, podmiotowość człowieka. Do tego w dwóch kodeksach domagających się takiej nadmiernej lojalności nie ma symetrii praw i obowiązków między firmą a pracownikami, ponieważ nakładając na pracowników takie obowiązki, jednocześnie stwierdzają, że kodeks nie jest ich zobowiązaniem (tylko pracowników).

Obowiązek lojalności po odejściu z firmy przede wszystkim dotyczy konieczności zachowania poufności spraw, które dotyczą firmy, dotyczy konieczności zachowania tajemnic firmy. Obecny jest także zróżnicowany poziom wymagań, przyjmują one z jednej strony postać oczekiwań aż do stwierdzania obowiązku przestrzegania.

W kodeksach [08] i [09] oczekują troski o zachowanie poufnych informacji spółki także od byłych pracowników.

W kodeksie [20] rozciągają wymóg zachowania tajemnic firmy zarówno na pracowników, jak i byłych pracowników. Autorzy kodeksu stwierdzają:

„W okresie zatrudnienia w Spółce oraz po wygaśnięciu stosunku pracy, pracownicy są zobowiązani do zachowania tajemnicy służbowej i dyskrekcji w posługiwaniu się informacjami niejawnymi i zastrzeżonymi”.

Mocniej ten obowiązek zapisany jest w kodeksie [18].

„Zobowiązanie do zabezpieczenia poufnych informacji [18] ma zastosowanie nie tylko w trakcie zatrudnienia w naszej firmie, ale również po wygaśnięciu stosunku pracy”.

Podobnie jest w kodeksie [28].

„Tajemnice oraz tajemnice handlowe naszych kontrahentów traktowane są przez [28] z najwyższą uwagą. W każdym przypadku ich ujawnienia, konieczna jest szczególna zgoda osoby uprawnionej do zniesienia klauzuli poufności. Również po wygaśnięciu stosunku pracy obowiązek ten jest aktualny i obliguje do uzyskania wyżej wymienionej zgody”.

Chyba najbardziej radykalnie obowiązek bezterminowej ochrony tajemnic firmy zawarty jest w kodeksie [46].

„Każdy pracownik jest zobowiązany do podpisania standardowej umowy o zachowaniu poufności z chwilą rozpoczęcia pracy w firmie [46] lub jednej z jej firm zależnych, która stanowi, że informacje zastrzeżone lub poufne otrzymane w okresie zatrudnienia nigdy nie mogą być przekazywane poza firmę po zwolnieniu się z niej”.

W części kodeksów obok obowiązku bezterminowego przestrzegania poufnych informacji firmy występują również zapisy zobowiązujące własnych pracowników do bezterminowego przestrzegania tajemnic firm, w których wcześniej pracowali. I chociaż w kodeksach nie znajdziemy takich sformułowań, to można sądzić, że w firmy te nie korzystają z pomocy wywiadowni. Takie sformułowania znajdują się w kodeksach [18] oraz [46]. W kodeksie [18] jego twórcy głoszą, że nie zgadzają się na wykorzystanie informacji z konkurencyjnej firmy przez jej dawnego pracownika, który podjął pracę w [18].

„Stanowiłoby to naruszenie naszego kodeksu, zobowiązań pracownika wobec poprzedniego pracodawcy, a potencjalnie również obowiązującego prawa. Istnieje obowiązek ochrony poufnych informacji poprzedniego pracodawcy, podobnie jak pracownicy [18] są zobligowani do chronienia naszych poufnych danych”.

Podobnie rzecz jest przedstawiona w kodeksie [46].

„Poufne i zastrzeżone informacje dotyczące poprzednich pracodawców powinny zachować poufny charakter nawet wtedy, gdy pracownik zwalnia się z firmy [46] lub przyjmuje do niej. Musimy szanować umowy o zachowaniu poufności podpisane przez naszych byłych pracowników, tak samo jak my chcemy, aby szanowano nasze umowy, gdy pracownik zwalnia się z firmy”.

W kodeksach domagających się bezterminowej lojalności wobec firmy wyjątkowo podaje się bardziej szczegółowe informacje, co powinno być w ten sposób chronione. Zazwyczaj chodzi o poufne informacje, tajemnice firmy. Tylko w kodeksie [46] są bardziej rozwinięte informacje. Można w nim przeczytać, że takiej ochronie podlegają: dane techniczne, projektowe lub procesowe; tajemnice handlowe lub informacje poufne; oprogramowanie, na które poprzedni pracodawca uzyskał licencję; wszelkie dane z adnotacją o ich poufnym lub zastrzeżonym charakterze lub dane, które mają pozostać poufne lub zastrzeżone oraz dane nieprzeznaczone dla szerokiego ogółu.

5.9. Wymóg troski o firmę [markę firmy] także w życiu prywatnym

W 3 kodeksach (tj. w 6,1%) obecne są zapisy domagające się troski o firmę, jej markę także w życiu prywatnym. W firmach krajowych obowiązek ten wybierany jest relatywnie częściej.

W kodeksie [14] problem przedstawiony jest nieco ambiwalentnie. Z jednej strony jego twórcy stwierdzają, że zachowanie po pracy „jest prywatną sprawą pracownika”, ale z drugiej strony dodają „o ile nie ma

negatywnego wpływu na bezpieczeństwo w miejscu pracy, zdolność pracownika do podjęcia pracy lub wizerunek [14]”. W efekcie pada uwaga, że sytuacje takie będą analizowane w celu określenia ich wpływu na interesy i wizerunek firmy. W kodeksie [03] do standardów zachowań pracowników zaliczają „unikanie wszelkich konfliktów interesów między pracą a życiem osobistym”. Podobny, jednocześnie bardziej zdecydowany zapis obecny jest w kodeksie [17]. Czytamy w nim, że pracownicy firmy „przedkładają dobro Spółki oraz bezpieczeństwo jej pracowników nad wszelką lojalność grupową oraz interes prywatny”.

5.10. Wykluczenie związków krewniaczych (powinowactwa) wśród pracowników (nie dotyczy to sytuacji zależności służbowej)

W 3 kodeksach (tj. w 6,1%) znajdują się zapisy dające pierwszeństwo interesom firmy przed relacjami krewniaczymi, przy czym nie chodzi o sytuacje ich ewentualnej podległości służbowej. Zakaz ten występuje tylko w kodeksach firm międzynarodowych.

Wykluczanie zależności służbowej osób spokrewnionych jest współcześnie zrozumiałe i (w zasadzie) aprobowane, ma to ułatwić eliminację zjawisk patologicznych. Jednak kwestionowanie więzi pokrewieństwa w sytuacji braku zależności służbowej jest oczekiwaniem zbyt daleko idącym. W analizowanych kodeksach problem występuje w dwóch formach.

W kodeksie [09] pierwszeństwo oddaje się interesom firmy przed interesami prywatnymi i wynikającymi z pokrewieństwa.

„Unikam sytuacji, w których moje osobiste interesy albo interesy osób prawnych lub fizycznych, z którymi jestem spokrewniony czy związany, pozostawałyby w konflikcie z interesem [09]. Jeżeli nie mogę uniknąć takiej sytuacji – działam zgodnie ze swoim sumieniem i poczuciem lojalności wobec [09] oraz informuję o konflikcie interesów swojego bezpośredniego przełożonego oraz właściwego dyrektora funkcji HR”.

Zapisane jest tutaj oczekiwanie bardzo daleko posuniętego poddaństwa. Oznacza ono, przykładowo, że ojciec w sytuacji choroby dziecka i ewentualnego konfliktu między interesem firmy i dziecka – powinien wybrać interes firmy.

Skromniejsze oczekiwanie, ponieważ dotyczące tylko pracowników, sformułowane jest w kodeksie [20].

„[20] pozwala członkom rodziny obecnych pracowników na wykonywanie pracy na rzecz Spółki pod warunkiem, że osoby te przeszły proces obiektywnej oceny i selekcji w oparciu o te same kryteria, które stosuje się w stosunku do innych kandydatów, oraz pod warunkiem, że zajmowane przez nich stanowiska nie będą pozostawać ze sobą w konflikcie i nie będą się wiązały z ryzykiem zmywy”.

5.11. Zakaz działalności związkowej

W jednym kodeksie, [21], firmy krajowej, znajduje się, trochę zakamuflowany, a jednak faktyczny zakaz działalności związkowej. W kodeksie tym znajduje się następujący zapis:

„Firma szanuje prawo każdego pracownika wstąpienia do związku zawodowego lub innej organizacji reprezentującej pracowników, o ile zasady działania takiej organizacji nie pozostają w sprzeczności z niniejszym kodeksem”.

Autorzy i sygnatariusze tego dokumentu mają bardzo dobre samopoczucie, szczególnie bardzo dobre wyobrażenie o wadze swych ustaleń. W tym przypadku okazuje się bowiem, że kodeks etyczny jest ważniejszy od konwencji MOP i prawa pracy.

W porównaniu z listą praw pracowniczych obecnych w analizowanych kodeksach etycznych katalog obowiązków nie jest rozbudowany, jednak niektóre z nich szokują. W analizowanych kodeksach występują dwie wyraźne grupy obowiązków. Pierwsza, dominująca w częstości wyborów, zawiera takie obowiązki: wymóg uczciwości, przeciwdziałania

nia konfliktowi interesów, troski o firmę, jej markę i zasoby, nieujawniania poufnych informacji. Obowiązki te obecne są w większości analizowanych dokumentów. Oczekiwanie, że pracownicy powinni przestrzegać wymienione obowiązki, są zrozumiałe, mieszczą się w ramach dzisiejszych wyobrażeń o obowiązkach pracowniczych. Przy czym trzeba dodać, że wymienione wymagania nie mogą naruszać podstawowych praw człowieka, praw pracowniczych. Jest jednak druga grupa obowiązków, wyraźnie restrykcyjna wobec pracowników, wykraczająca poza standardy przyzwoitości. Wybierane są rzadziej, niektóre bardzo rzadko, lecz są obecne w kodeksach etycznych. Do tej grupy obowiązków można zaliczyć (w kolejności wyborów): oczekiwanie profesjonalizmu i perfekcjonizmu, kwestionowanie aktywności politycznej pracowników, oczekiwanie lojalności wobec firmy bez określenia czasu trwania tej zasady, oczekiwanie troski o firmę także w życiu prywatnym, obowiązek dyspozycyjności w dowolnym miejscu i czasie, zakaz działalności związkowej. Jednak część z tych obowiązków obecna jest w 1/3 i ¼ kodeksów! Niektóre tylko w pojedynczych przypadkach.

Odpowiedź na pytanie, czy i w jakim stopniu istnieje zróżnicowanie podejścia do obowiązków pracowniczych w kodeksach firm międzynarodowych i krajowych, znajduje się w tabeli.

Tab. 8. Obowiązki pracownicze w kodeksach firm krajowych i międzynarodowych (w kolejności od największej różnicy)*

Treść obserwacji	Firmy międzynarodowe		Firmy krajowe		Różnica w pkt. %
	Liczebność N=28	%	Liczebność N=21	%	
W kodeksie obecny jest obowiązek nieujawniania poufnych informacji	22	78,6	12	57,1	21,5
W kodeksie obecne są wymagania dotyczące przeciwdziałania konfliktowi interesów	26	92,9	15	71,4	21,5
W kodeksie obecne jest oczekiwanie profesjonalizmu, perfekcjonizmu zawodowego	8	28,6	10	47,6	<u>19,0</u>
W kodeksie obecny jest obowiązek uczciwości: rzetelności, zachowań antykorupcyjnych, nieprzyjmowania prezentów	26	92,9	16	76,2	16,7

cd. tab. 8					
W kodeksie obecne jest kwestionowanie aktywności politycznej pracowników	9	32,1	4	19,0	13,1
W kodeksie obecne jest wykluczenie związków krewniaczych (powinowactwa) wśród pracowników (nie chodzi o sytuacje zależności służbowej)	3	10,7	0	0,0	10,7
W kodeksie obecny jest obowiązek lojalności także po odejściu z firmy, bez określenia czasu trwania tej zasady	6	21,4	6	28,6	<u>7,2</u>
W kodeksie obecny jest obowiązek troski o firmę, jej markę i zasoby	22	78,6	14	66,7	7,19
W kodeksie obecny jest zakaz działalności związkowej	0	0,0	1	4,8	<u>4,8</u>
W kodeksie obecny jest obowiązek troski o markę firmy także w życiu prywatnym	2	7,1	2	9,5	<u>2,4</u>
W kodeksie obecny jest obowiązek lojalności, wierności wobec firmy	8	28,6	6	28,6	0,0

*Czcionka pogrubiona – przewaga firm międzynarodowych, kursywa podkreślona – przewaga firm krajowych.

Biorąc pod uwagę częstotliwość występowania wymagań o charakterze restrykcyjnym w kodeksach firm krajowych i międzynarodowych, obraz wygląda następująco.

W kodeksach firm krajowych relatywnie znacznie częściej obecny jest obowiązek profesjonalizmu i perfekcjonizmu, przy czym obowiązek ten relatywnie częściej niż kodeksach firm międzynarodowych nie współwystępuje z deklaracją pomocy w uzyskiwaniu kwalifikacji. To oznacza wyraźną asymetrię między prawami a obowiązkami. Jest obowiązek profesjonalizmu, a nie ma prawa do pomocy w uzyskiwaniu kwalifikacji. Sytuacja taka występuje w 4 kodeksach firm krajowych na 10 (tj. w 40%), w których obecny jest obowiązek profesjonalizmu. W kodeksach firm międzynarodowych dysproporcja jest mniejsza. Na 8 kodeksów, w których występuje obowiązek profesjonalizmu, w 2 (w 25%) nie ma deklaracji o pomocy w uzyskiwaniu kwalifikacji.

W kodeksach firm krajowych częściej niż w kodeksach firm międzynarodowych obecne są obowiązki lojalności wobec firmy także po odejściu z niej, bez określenia czasu trwania obowiązku. Częściej obecny jest także obowiązek troski o markę firmy także w życiu prywatnym. Tylko w kodeksie firmy krajowej obecne jest zakwestionowanie działalności związkowej.

W kodeksach firm krajowych znacznie częściej kwestionowana jest aktywność polityczna pracowników. Tylko w tych kodeksach obecne jest wykluczenie pokrewieństwa wśród pracowników także w sytuacjach, gdy nie dotyczy to zależności służbowej.

Rozdział 6

Typy postaw wobec pracowników i praw pracowniczych

Dotychczasowa analiza kodeksów etycznych firm ujawniła ich duże zróżnicowanie we wszystkich ujętych problemach. W tej chwili próbuję je uporządkować, biorąc pod uwagę sprawę najważniejszą, to znaczy podmiotowe traktowanie pracowników. W rozdziale pierwszym sformułowałem kilka hipotez dotyczących możliwej treści kodeksów etycznych firm. W jednej z najważniejszych hipotez, w oparciu o przegląd wypowiedzi dotyczących postulowanych treści kodeksów etycznych, sformułowałem tezę, że wśród kodeksów powinny dominować takie, które reprezentują podmiotowe traktowanie pracowników. W przypadku przeprowadzonej analizy oznacza to poszukiwanie takich deklaracji obecnych w kodeksach, które mogą być uznane za wskaźniki współdziałania, dialogu, symetrii relacji między pracownikami a firmą reprezentowaną przez menadżerów. Takie elementy dialogu, symetrii poszukuję w sposobach tworzenia kodeksu, **zapisach określających prawa i obowiązki pracowników** prawach i obowiązkach pracowniczych.

Podstawowym pytaniem, **wokół którego koncentrowały się prowadzone analizy**, jest to, czy kodeksy etyczne firm zauważają odmienność pracowników jako jednej z grup interesariuszy? To znaczy czy zauważają, że pracownicy są podmiotami, są wolni, autonomiczni, posiadają godność i powinni być partnerami dla firmy, jej władz, właścicieli. O takim traktowaniu pracowników świadczyłyby te sformułowania, w których obecne są elementy dialogu i współdziałania między pracownikami i władzami firmy, a jednocześnie **zachowano proporcje**

między prawami i obowiązkami pracowników, tzn. nie wystąpiła przewaga obowiązków nad prawami.

6.1. Wskaźniki dominujących postaw

W analizowanych dokumentach można zauważyć kilka sposobów podejścia do kwestii podmiotowości pracowników. Obecne są patetyczne, wzniosłe deklaracje, że pracownicy są najważniejszym dobrem firmy, lecz (nieraz w tym samym kodeksie) występują także oświadczenia mało sympatyczne, przekreślające deklaracje o podmiotowości i godności pracowników. Cóż z tego, że w kodeksie obecne są deklaracje o przestrzeganiu praw człowieka, pomaganiu pracownikom w trudnych dla nich sytuacjach, jeśli jednocześnie znajduje się zapis, że kodeks nie jest zobowiązaniem firmy. **Kodeksy, gdy analizujemy je z punktu widzenia realizacji wartości podmiotowości pracowników, zawierają kilka typów postaw wobec praw pracowników.** Powoduje to, że kodeksy, patrząc z punktu widzenia realizacji wartości podmiotowości pracowników, są zróżnicowane.

W kodeksach etycznych firm obecne są następujące postawy wobec pracowników i ich praw: partnerstwa (dialogu i współdziałania), autorytaryzmu, nadmiernych wymagań (restrykcji).

Wskaźniki (cechy) dialogu i współdziałania (partnerstwa).

O takiej postawie świadczą następujące sytuacje i deklaracje:

- Przede wszystkim wiążą się one z odpowiedzią na pytanie o to, kto decyduje/współdecyduje o powstaniu kodeksu, jego kształcie, zmianach. Udział pracowników (także innych interesariuszy) w przygotowaniu, przyjęciu, zmianach kodeksu etycznego jest wskaźnikiem ich partnerskiego traktowania. W przypadku (tylko) 8,2% kodeksów można mówić, że kodeks powstał w rezultacie jakiejś formy dialogu partnerów społecznych.

- Ważnym wskaźnikiem partnerskiego traktowania pracowników jest zadeklarowanie w kodeksie powoływania rzecznika do spraw etyki lub podobnej instytucji pośredniczącej w rozwiązywaniu dylematów etycznych związanych z funkcjonowaniem firmy oraz relacji między pracownikami a firmą. Z istnieniem takiej instytucji wiąże się pytanie o to, kto rozstrzyga/współdecyduje w rozstrzyganiu konfliktów etycznych (kto „zarządza etyką”), menedżerowie czy jakaś względnie niezależna od menadżerów/właścicieli instytucja? Przyznanie sobie przez menadżerów/właścicieli prawa do „zarządzania etyką” i uznanie, że pracownicy nie mają kompetencji, aby rozstrzygać dylematy etyczne, świadczy o ich przedmiotowym (nie partnerskim) traktowaniu. W 24,5% kodeksów znajduje się deklaracja o istnieniu rzecznika do spraw etyki.
- Kolejnym, bardzo ważnym, a może nawet najważniejszym wskaźnikiem partnerskiego traktowania pracowników jest aprobata dla wolności organizowania się pracowników i prowadzenia przez nich negocjacji zbiorowych. Szczególne znaczenie ma aprobata dla prowadzenia negocjacji zbiorowych przez związek zawodowy, to znaczy instytucję (w założeniu) niezależną od pracodawcy. Istnienie jakiejś wewnętrznej (tylko wewnątrz firmy) instytucji reprezentującej pracowników nie ma takiego charakteru, ponieważ nie jest niezależna od pracodawcy. Także zgoda na istnienie związku zawodowego bez deklarowania zgody na prowadzenie przez niego negocjacji zbiorowych nie daje pracownikom właściwej ochrony, podmiotowości. Co najwyżej może być uznane za przejaw dobrotliwego paternalizmu. Tylko w 16,3% kodeksów obecne są deklaracje o poszanowaniu wolności stowarzyszania się pracowników oraz prawie do prowadzenia negocjacji zbiorowych. W kolejnych 22,4% kodeksów pojawia się aprobata dla związków zawodowych, lecz bez dodania prawa do prowadzenia negocjacji zbiorowych. To zróżnicowanie uznaję za istotne dla rzeczywistego nastawienia do partnerskiego traktowania pracowników.
- Dalszym wskaźnikiem partnerskiego podejścia kodeksu etycznego do pracowników jest deklarowanie otwartości komunikacyjnej,

to znaczy: obecność zapisów o potrzebie, konieczności informowania pracowników o ważnych sprawach firmy; chęć wysłuchiwania ich uwag, propozycji; tworzenie mechanizmów umożliwiających, ułatwiających nieskrępowaną wymianę opinii między pracownikami a władzami firmy. Tego typu deklaracje występują w większości kodeksów (59,2%).

- Innym wskaźnikiem partnerskiego traktowania pracowników są deklaracje o aprobachie dla aktywności społecznej pracowników. Oświadczenia takie występują w 20,4% kodeksów. Czasem takie deklaracje skażone są interesownością, ponieważ w kilku kodeksach w kontekście pochwały aktywności społecznej pracowników pojawia się informacja/apel, że oczekiwany jest udział w pracach własnej fundacji.
- W kilku kodeksach (10,2%) pojawiają się zapisy o prawie pracowników do odmówienia, w określonej sytuacji, wykonania polecenia służbowego.
- Ostatnim, wyjątkowym wskaźnikiem partnerstwa, o którym wypada wspomnieć, byłoby deklarowanie przez kodeks etyczny prawa pracowników do jakiejś formy współzarządzania firmą, a przynajmniej współdecydowania o jej niektórych sprawach, tak jak to przewiduje *Kodeks pracy* w art. 18²⁽¹⁾. Niestety, żaden z analizowanych kodeksów nie deklaruje takiej formy partnerstwa, dlatego w analizach nie biorę tego wskaźnika pod uwagę.

Wskaźniki (cechy) autorytaryzmu

W kodeksach etycznych obecne są liczne deklaracje świadczące o ich autorytaryzmie, to znaczy narzucaniu przez kierownictwa firm poprzez treść kodeksu etycznego swojej woli, niebraniu pod uwagę innych opinii, a w szczególności niebraniu pod uwagę opinii i praw pracowników.

¹ „Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach”.

W szczególności w kodeksach etycznych, w których obecne są postawy autorytarne, występują następujące zapisy:

- Kodeks jest efektem decyzji władz firmy, nie ma żadnych informacji o udziale pracowników, innych interesariuszy w dyskusjach dotyczących opracowania i przyjęcia dokumentu. Taka sytuacja występuje w 89,8% kodeksów.
- Zadanie przestrzegania zasad kodeksu przypisuje się kadrze kierowniczej, która w ramach swych obowiązków służbowych także „zarządza etyką”; im wyższe stanowisko, tym większe uprawnienia, aż do zarządu, który (w wielu kodeksach istnieją takie zapisy) ma prawo decydować o wyjątkach w przestrzeganiu kodeksu. Takich kodeksów jest 40,8%.
- Kodeks nie przewiduje poszanowania wolności stowarzyszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych. Sytuacja taka występuje w 83,7% kodeksów.
- W kodeksie nie ma aprobaty dla związków zawodowych, nawet w słabszej formule występującej w niektórych kodeksach, to znaczy takiej formule, w której obecna jest aprobata dla istnienia związku zawodowego, lecz bez uwzględnienia ich prawa do prowadzenia negocjacji zbiorowych. Okoliczność taka występuje w 77,6% kodeksów.
- W kodeksie nie ma deklaracji dotyczących otwartości komunikacyjnej; sytuacja taka występuje w 40,8% dokumentów.
- Kodeks nie przewiduje prawa pracowników do współzarządzania firmą; dzieje się tak we wszystkich kodeksach, dlatego w dalszych analizach nie uwzględniam tego wskaźnika. Ale trzeba o nim pamiętać.

Wskaźniki postawy restrykcyjnej

W kodeksach obecne są również takie zapisy, takie deklaracje, które formułują nadmierne wymagania wobec pracowników, wykraczające ponad to, co przyjęte w prawie, zwyczajach, dobrych obyczajach. Lista takich wymagań jest dość duża, o bardzo zróżnicowanej częstotliwości.

Do takich obowiązków charakteryzujących postawę restrykcyjną, obecnych w analizowanych kodeksach, z różnymi wątpliwościami, można zaliczyć:

- Obowiązek troski o firmę także w życiu prywatnym, poza firmą. Wymaganie takie można zauważyć w 8,8% kodeksów.
- Wymaganie dyscypliny i dyspozycyjności wobec firmy w dowolnym miejscu i czasie, także poza czasem pracy. Taki obowiązek pojawił się wyjątkowo, w 2% kodeksów.
- Kwestionowanie związków pokrewieństwa wśród pracowników, także wówczas, gdy nie dotyczy to ewentualnej zależności służbowej. Dzieje się tak w 6,1% kodeksów.
- Obowiązek lojalności także po odejściu z firmy, bez określenia czasu trwania tej zasady. Taki wymóg pojawia się w 24,5% kodeksów.
- Kwestionowanie (zakaz) aktywności politycznej pracowników. Deklaracje tego typu występują w 26,5% kodeksów.
- Połączenie dwóch deklaracji: kodeks nie jest zobowiązaniem firmy (występuje w 12,2% kodeksów) oraz – przestrzeganie kodeksu jest obowiązkiem pracowników (obowiązek ten występuje w 59,2% kodeksów. Współwystępowanie takich deklaracji występuje w pięciu kodeksach (tj. w 10,2%).
- Oczekiwanie perfekcjonizmu i profesjonalizmu. Wymaganie takie pojawia się w 36,7% kodeksów. Przy czym za szczególnie restrykcyjne można uznać współwystępowanie obowiązku profesjonalizmu i perfekcjonizmu z nieobecnością deklaracji o pomocy firmy w uzyskiwaniu kwalifikacji, taka sytuacja ma miejsce w sześciu kodeksach (tj. w 12,42% całości).

6.2. Typy kodeksów

Scharakteryzowane postawy samodzielnie bądź w połączeniu z innymi decydują o obecności w analizowanych dokumentach kilku typów kodeksów. Nie jest to klasyfikacja, lecz tylko próba wydzielenia typów, a więc nie jest to podział wyczerpujący i rozłączny. Można wyróżnić

(z zastrzeżeniami, o których będzie dalej mowa) następujące typy kodeksów: partnerskie, autorytarne, restrykcyjne, paternalistyczne, autorytarno-restrykcyjne.

Kodeksy autorytarne

W każdym kodeksie występuje co najmniej jedna cecha autorytarna w scharakteryzowanym wyżej sensie. Przy czym nie uwzględniam, jak to już zaznaczyłem, ostatniej wymienionej wyżej cechy – braku deklaracji o prawie pracowników do współzarządzania firmą.

Istnieje sześć kodeksów (12,24%) posiadających wszystkie wymienione cechy autorytaryzmu². I istnieje trzynaście kodeksów³ (26,5%) posiadających większość (bez jednego) uwzględnianych wskaźników autorytaryzmu. Tym brakującym wskaźnikiem jest przypisanie menadżerom prawa do „zarządzania etyką”. Jeśli wziąć pod uwagę deklaracje dotyczące rzeczy najważniejszych dla funkcjonowania kodeksu, to znaczy przyjęcie kodeksu mocą decyzji władz firmy i „zarządzania etyką” przez menadżerów, to takich autorytarnych kodeksów jest aż 18 (36,73%)⁴. Jeśli wziąć pod uwagę częstotliwość występowania kodeksów w trzech wymienionych zestawieniach, to najczęściej pojawia się sześć dokumentów: [2], [4], [6], [20], [44], [46]. Z pewnością kodeksy te można nazwać autorytarnymi, są to zresztą kodeksy posiadające wszystkie uwzględniane cechy autorytaryzmu. Pozostałe mogą być uznane za „słabo autorytarne”. W sumie (część kodeksów współwystępuje w różnych konfiguracjach) kodeksów autorytarnych i „słabo autorytarnych” jest 23 (tj. 46,93%).

² Są to kodeksy: [2], [4], [6], [20], [44], [46].

³ Są to kodeksy: [2], [4], [6], [7], [10], [20], [25], [31], [35], [38], [42], [44], [46].

⁴ Są to kodeksy: [1], [2], [4], [5], [6], [12], [19], [20], [27], [32], [33], [34], [37], [44], [45], [46], [47].

Kodeksy restrykcyjne

Przynajmniej jedną cechę świadczącą o restrykcyjności posiada 35 kodeksów (tj. 71,42%). Nie posiada żadnej takiej cechy 14 kodeksów (tj. 28,58%)⁵.

Inaczej niż w przypadku autorytaryzmu, nie ma kodeksów, które posiadają wszystkie cechy restrykcyjności. Istnieją natomiast kodeksy, w których pojawiają się różne jej stopnie. Kodeksy, które posiadają przynajmniej dwie cech restrykcyjne, uznaję za kodeksy restrykcyjne. Występują pojedyncze kodeksy, które posiadają jakieś trzy różne cechy restrykcyjne oraz kilka kodeksów, które spełniają jakieś dwa warunki. W pięciu kodeksach⁶ współwystępuje deklaracja, że kodeks nie jest zobowiązaniem firmy, lecz jego przestrzeganie jest obowiązkiem pracowników. Także w pięciu kodeksach⁷ współwystępuje obowiązek lojalności także po odejściu z firmy, bez określenia czasu trwania tej zasady, oraz oczekiwanie perfekcjonizmu, profesjonalizmu. W czterech kodeksach⁸ współwystępuje obowiązek lojalności także po odejściu z firmy, bez określenia czasu trwania tej zasady, oraz kwestionowanie aktywności politycznej pracowników. W trzech kodeksach⁹ współwystępuje obowiązek troski o firmę także w życiu prywatnym, poza firmą, oraz zapis, że przestrzeganie kodeksu jest obowiązkiem pracowników. W dwóch kodeksach¹⁰ współwystępuje obowiązek troski o firmę także w życiu prywatnym, poza firmą, oraz deklaracja, że kodeks nie jest zobowiązaniem firmy.

W pojedynczych kodeksach współwystępują trzy cechy o charakterze restrykcyjnym. Spełniają one następujące warunki:

⁵ Są to kodeksy: [4], [10], [11], [12], [16], [21], [23], [24], [25], [26], [32], [45], [48], [49].

⁶ Są to kodeksy: [1], [2], [3], [5], [47].

⁷ Są to kodeksy: [8], [18], [22], [36], [42].

⁸ Są to kodeksy: [18], [20], [36], [42].

⁹ Są to kodeksy: [3], [5], [14].

¹⁰ Są to kodeksy: [3], [5].

- Kodeks nie jest zobowiązaniem firmy, przestrzeganie kodeksu jest obowiązkiem pracowników, oczekiwanie perfekcjonizmu, profesjonalizmu¹¹.
- Kodeks nie jest zobowiązaniem firmy, przestrzeganie kodeksu jest obowiązkiem pracowników oraz kwestionowanie aktywności politycznej pracowników¹².

Najczęściej w powyższych wykazach kodeksów restrykcyjnych występują: kodeks [3] – cztery razy; kodeks [5] – trzy razy; kodeksy [18], [36], [42], [47] – po dwa razy. A w wykazach kodeksów restrykcyjnych, to znaczy takich, w których pojawiło się współwystępowanie co najmniej dwóch cech restrykcyjnych, znalazło się 12 kodeksów (24,48%).

Kodeksy paternalistyczne

Niezależnie od możliwości ilościowego wykazania tej tezy, czytając kodeksy, odczuwałem wrażenie, że dominuje w nich nastawienie paternalistyczne. Twórcy kodeksów zachowują się jak absolutni władcy przyznający ludowi jakieś prawa (czasem brzmiące bardzo szlachetnie, wzniosłe), jednocześnie oczekujący, że lud nie powinien wypowiadać się w kwestii spraw, które go dotyczą. Paternalizm oznacza tutaj postawę jednostronnej „życzliwości” ze strony firmy, menadżerów wobec pracowników. Przy czym jest to bardzo umowna życzliwość, ponieważ nie ma w niej nastawienia na dialog. W kodeksach paternalistycznych obecne są cechy o charakterze autorytarnym oraz nie występują w nich żadne cechy o charakterze restrykcyjnym. Z zestawienia tych dwóch typów cech wynika, że istnieje sześć kodeksów paternalistycznych¹³, to znaczy takich, które są autorytarne, lecz nie posiadają cech restrykcyjnych. Analizując tab. 9, można zauważyć jeszcze siedem takich kodeksów. W sumie można wyróżnić 13 kodeksów paternalistycznych (tj. 26,53%).

¹¹ Jest to kodeks [47].

¹² Jest to kodeks [3].

¹³ Są to kodeksy: [4], [10], [12], [25], [32], [45].

Kodeksy partnerskie

Partnerstwo jest postawą najbardziej wymagającą. Musi charakteryzować się nie tylko pozytywnym nastawieniem do dialogu, współdziałania z pracownikami, lecz także nie może wiązać się z autorytaryzmem i restrykcjami. W efekcie w kodeksach partnerskich powinny pojawić się cechy świadczące o dialogu i współdziałaniu oraz nie powinny wystąpić cechy świadczące o autorytaryzmie i restrykcjach (nadmiernych wymaganiach).

W analizowanych kodeksach 36 (tj. 73,46%) posiada przynajmniej jedną cechę zaliczoną do wskaźników partnerstwa. Trzeba jednak pamiętać, że wszystkie kodeksy posiadają przynajmniej jedną cechę autorytarną, a także w większości występuje przynajmniej jedna cecha świadcząca o restrykcyjności. Przypominam, że w pełnym znaczeniu kodeksami partnerskimi byłyby takie, w których występują wszystkie wymienione pozytywne cechy i brak negatywnych. Nie ma takich kodeksów. **Nie ma kodeksów, które posiadałyby wszystkie cechy partnerstwa.** W każdym kodeksie obok deklaracji świadczących o partnerskim traktowaniu pracowników pojawia się przynajmniej jeden zapis formułujący jakieś, wymienione wyżej, negatywne cechy. W tym znaczeniu, w analizowanych dokumentach, nie ma kodeksów w pełni partnerskich. Istnieją natomiast kodeksy, które można nazwać „słabo partnerskimi”, to znaczy posiadające tylko niektóre pozytywne cechy świadczące o partnerstwie oraz co najmniej jedną cechę negatywną.

Wśród kodeksów, które można uznać za przejaw słabego partnerstwa, widać pewne zróżnicowanie. Do najbardziej partnerskich (a właściwie: „słabo partnerskich”) zaliczam dwa kodeksy, w których współwystępują następujące deklaracje: poszanowanie wolności stowarzyszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych, deklarowanie otwartości komunikacyjnej oraz deklarowanie aprobaty dla aktywności społecznej pracowników¹⁴. W trzech kodeksach obecna jest jeszcze słabsza wersja partnerstwa. Współwystępują w nich następujące cechy:

¹⁴ Są to kodeksy: [27], [29].

aprobata dla istnienia związków zawodowych bez informacji o prawie do prowadzenia negocjacji zbiorowych, deklarowanie otwartości komunikacyjnej oraz deklarowanie aprobaty dla aktywności społecznej pracowników¹⁵. W sześciu kodeksach współwystępują dwie cechy: poszanowanie wolności stowarzyszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych oraz deklarowanie otwartości komunikacyjnej¹⁶.

Kodeksy autorytarno-restrykcyjne

Kodeksy tego typu można uznać za pokrewne paternalistycznym. Oba łączy autorytaryzm, z tym że w paternalistycznych nie ma cech restrykcyjności, natomiast w autorytarno-restrykcyjnych występują. Obecny typ jest autorytarny i restrykcyjny. W każdym kodeksie występuje jakiś wątek autorytarny i tylko w 14 kodeksach nie ma żadnych cech o charakterze restrykcyjnym, dlatego aż w 35 kodeksach współwystępują przynajmniej pojedyncze cechy autorytarne i pojedyncze cechy restrykcyjne. Byłoby zbytnim rygoryzmem twierdzenie, że są one tak samo autorytarno-rygorystyczne jak kodeksy, w których występuje pewne nagromadzenie tych cech. Biorąc to pod uwagę, wyróżnić można pięć kodeksów autorytarnych i jednocześnie restrykcyjnych (tj. 10,20% analizowanych kodeksów)¹⁷. Wyjątkowe są dwa kodeksy¹⁸, w których współwystępują aż trzy bardzo negatywne postawy wobec praw pracowniczych. W kodeksach tych współwystępują cechy o charakterze autorytarnym, restrykcyjnym oraz brak jakichkolwiek cech o charakterze partnerskim!

¹⁵ Są to kodeksy: [12], [14], [18].

¹⁶ Są to kodeksy: [23], [27], [29], [33], [34], [43].

¹⁷ Są to kodeksy: [1], [2], [5], [20], [42].

¹⁸ Kodeksy: [20], [42].

Tab. 9. Zestawienie współobecności typów kodeksów w analizowanych kodeksach*

Nr kodeksu	Kodeksy „słabo partnerskie”	Kodeksy, w których brak cech partnerstwa	Kodeksy autorytarne	Kodeksy bez cech restrykcyjnych	Kodeksy restrykcyjne	Kodeksy paternalistyczne	Kodeksy autorytarno-restrykcyjne
1[m][s]			X		X		X
2[k][s]		X	XXX		X		X
3[m][s]					XXX		
4[m][s]		X	XXX	X		X	
5[m][s]			X		XXX		X
6[m][p]		X	XX				
7[m][s]		X	X				
8[k][s]					X		
9[k][s]							
10[k]		X	X	X		X	
11[k]				X		X	
12[m][s]	X		X	X		X	
13[k][p]							
14[k][p]	X				X		
15[k][s]							
16[k][p]				X		X	
17[k][s]							
18[m][s]	X				XX		
19[m][s]			X				
20[k]		X	XXX		X		X
21[k][s]				X		X	
22[k][s]					X		
23[m][s]	X			X			
24[m]		X		X		X	
25[m][p]		X	X	X		X	
26[k][p]				X		X	
27[m][s]	XX		X				
28[k][p]							
29[m][s]	XX						
30[k][p]							
31[m][s]		X	X				
32[m][s]			X	X		X	
33[k][s]	X		X				

cd. tab. 9							
34[m][s]	X		X				
35[m][s]			X				
36[k][s]					XX		
37[m][s]			X				
38[k][s]		X	X				
39[m][s]							
40[m][s]							
41[k][s]							
42[k][s]		X	X		XX		X
43[m][s]	X						
44[m][s]		X	XXX				
45[m][s]			X	X		X	
46[m][s]			XXX				
47[m][s]					XX		
48[k][s]				X		X	
49[k][s]				X		X	
Razem	9	12	23	14	12	13	5
% w całości zbioru kodeksów	18,36	24,48	46,93	28,57	24,48	26,53	10,20

*Uwagi do tabeli:

1. [m], [k], [p], [s] przy numerze kodeksu oznacza: [m] – kodeks firmy międzynarodowej; [k] – kodeks firmy krajowej; [p] oznacza orientację profitową; [s] oznacza orientację społeczną.
2. Ilość „X” oznacza w ilu zestawieniach danego typu kodeks jest obecny. Im więcej „X”, tym więcej współwystępuje cech danego typu.
3. W przypadku kolumny kodeksy „słabo partnerskie” trzeba pamiętać, że w większości kodeksów (oprócz tych, w których w sąsiedniej kolumnie zaznaczono inaczej) obecna jest co najmniej jedna cecha o charakterze partnerskim. „X” oznacza współwystępowanie kilku takich cech.
4. W przypadku kolumny: „kodeksy autorytarne” trzeba pamiętać, że w każdym kodeksie występuje co najmniej jedna cecha świadcząca o autorytaryzmie, „X” w wierszu danego kodeksu świadczy o tym, że kodeks występuje w zestawieniach, w których współwystępują co najmniej dwie cechy danego typu.
5. W przypadku kodeksów, przy których brak „X”, oznacza to faktycznie, że posiadają co najmniej jedną cechę autorytarną i co najmniej jedną cechę restrykcyjną, ponieważ w kolumnie „kodeksy restrykcyjne” „X” wpisane jest tylko przy kodeksach, w których współwystępują co najmniej dwie takie cechy. W tych kodeksach autorytaryzm i restrykcyjność występują w mniejszym natężeniu niż w kodeksach wyróżnionych „X”.

6.3. Odpowiedzi na hipotezy badawcze

Analizowane kodeksy w większości przypadków są mieszaniną wyróżnionych postaw. We wszystkich analizowanych kodeksach etycznych występuje co najmniej jedna cecha o charakterze autorytarnym, w większości występuje co najmniej jedna cecha o charakterze partnerskim oraz restrykcyjnym. Jednak w części kodeksów można wyróżnić nagromadzenie pewnych cech, dzięki czemu można pokusić się o przedstawienie ich kilku typów odwołujących się do wyróżnionych postaw wobec praw pracowniczych. Pozwala na wyróżnienie następujących typów kodeksów: autorytarnych, restrykcyjnych, paternalistycznych oraz „słabo partnerskich”. Kodeksy autorytarne, w przyjętym znaczeniu, stanowią 46,93% kodeksów (23 kodeksy), restrykcyjne – 28,57% (12 kodeksów), paternalistyczne – 26,53% (13 kodeksów). Kodeksów partnerskich nie ma, są tylko „słabo partnerskie”, jest ich 18,36% (dziewięć kodeksów). Także niektóre typy kodeksów współwystępują ze sobą. W ten sposób można zauważyć istnienie kodeksów autorytarnych i restrykcyjnych zarazem, można je więc określić jako autorytarno-restrykcyjne, a także słabo partnerskie” i autorytarne.

Hipoteza 1

Odpowiadając na pytanie postawione w hipotezach badawczych, można powiedzieć, że – wbrew oczekiwaniom – wśród analizowanych kodeksów etycznych firm to nie kodeksy partnerskie dominują. Co więcej, wśród analizowanych dokumentów nie ma takich, w których współwystępowałyby wszystkie ważne cechy charakterystyczne dla partnerskiego traktowania pracowników. Dopiero przy zastosowaniu złagodzonych kryteriów partnerstwa pojawiają się pojedyncze kodeksy posiadające niektóre cechy świadczące o partnerskim traktowaniu pracowników. Kodeksy te nazwałem „słabo partnerskimi”. W znacznie większym stopniu obecne są kodeksy świadczące o autorytaryzmie, represyjności. Najbardziej wyrazistym typem są kodeksy autorytarne,

ponieważ bez trudu można wskazać kodeksy posiadające wszystkie cechy charakterystyczne dla autorytaryzmu.

Hipoteza 2

Dla wielu teoretyków wypowiadających się w sprawach dotyczących kodeksów etycznych firm jedną z najważniejszych cech dobrego kodeksu jest udział w jego opracowaniu ludzi (interesariuszy) zainteresowanych jego realizacją, w tym także (a może nawet szczególnie) pracowników. Kodeks taki traktuje interesariuszy podmiotowo, a do tego ma mieć także większe praktyczne znaczenie. Jednak tylko kilka kodeksów informuje, że w ich opracowaniu (w różny sposób) brali udział pracownicy. W większym stopniu kodeksy etyczne firm przewidują możliwość zgłaszania uwag do kodeksów. Jednocześnie istnieją kodeksy, które z jednej strony deklarują, że kodeks nie jest zobowiązaniem firmy, lecz, z drugiej strony, nieprzestrzeganie jego zasad może rodzić konsekwencje dyscyplinarne wobec pracowników, czyli nie jest zobowiązaniem firmy, lecz jest obowiązkiem pracowników. Jak o tym pisałem wyżej, jest to jeden z bardziej wyraźnych wskaźników nastawienia restrykcyjnego części kodeksów. Dlatego trzeba także dać negatywną odpowiedź na kolejną hipotezę pracy, dotyczącą obecności w kodeksach etycznych zasad określających udział pracowników w jego przygotowaniu i zmianach. Deklaracje takie są wprawdzie obecne, lecz nie dominują.

Hipoteza 3

Niemal zgodnie z hipotezą, w znaczącej części kodeksów przewidziane jest istnienie rzeczników do spraw etyki (lub innej tego typu instytucji, przykładowo – dyrektora do spraw etyki). Jednocześnie istnieją dwa kodeksy, w których współlistnieją rzecznik do spraw etyki i cechy autorytarne, przekreśla to traktowanie obecności rzeczników do spraw etyki jako znaczącego wskaźnika podmiotowego traktowania pracowników.

Hipoteza 4

W czwartej hipotezie badawczej sformułowałem tezę, że w kodeksach etycznych powinna dominować orientacja społeczna. I tak rzeczywiście jest. W zdecydowanej większości kodeksów występują deklaracje, że firma kieruje się nie tylko celami biznesowymi, finansowymi, lecz że realizuje również inne zadania, bierze pod uwagę dobro różnych interesariuszy. Jednocześnie w znaczącej części kodeksów (dziewięciu, w 18,36%) współwystępują orientacja społeczna i autorytaryzm oraz restrykcyjność (rozumiana jako współwystępowanie tezy, że kodeks nie jest zobowiązaniem firmy, lecz jest obowiązkiem pracowników). Kolejny raz widać, że deklaracje zawarte w kodeksach są pełne wewnętrznych sprzeczności, co również pozwala negatywnie ocenić takie kodeksy (kodeks, podobnie jak przepisy prawa, nie może być w treści sprzeczny lub niekonsekwentny). Oprócz zasygnalizowanej wyżej sytuacji trudno powiedzieć, czy istnieją znaczące różnice w obecności wyróżnionych typów kodeksów a byciem kodeksem o charakterze społecznym lub profitowym. Trudność wynika przede wszystkim z małej liczby kodeksów profitowych (osiem), co pozbawia sensu próby analizy o charakterze statystycznym. Jeśli wziąć pod uwagę tylko kodeksy o orientacji społecznej i porównać ich wybory z ogólnym zróżnicowaniem kodeksów, to można rozkład wyborów znajduje się w tab. 10.

Tab. 10. Porównanie typów kodeksów w całości zbioru i w zbiorze kodeksów o orientacji społecznej

	Kodeksy „słabo partnerskie”	Kodeksy, w których brak cech partnerstwa	Kodeksy autorytarne	Kodeksy bez cech restrykcyjnych	Kodeksy restrykcyjne	Kodeksy paternalistyczne	Kodeksy autorytarno-restrykcyjne
% w całości zbioru kodeksów	18,36	24,48	46,93	28,57	24,48	26,53	10,20
% w zbiorze o orientacji społecznej	21,62	17,94	51,35	21,62	27,02	18,91	10,81

W stosunku do ogółu kodeksów w kodeksach o orientacji społecznej więcej jest kodeksów „słabo partnerskich”. Jednocześnie więcej jest kodeksów autorytarnych, restrykcyjnych. Znacząco mniej jest kodeksów paternalistycznych. Nie można więc powiedzieć, że kodeksy o orientacji społecznej różnią się znacząco od ogółu kodeksów.

Hipoteza 5

W hipotezach sformułowałem również tezę, że deklaracje dotyczące różnych grup interesariuszy powinny występować w podobnych proporcjach. W analizowanych dokumentach sytuacja jest zupełnie inna. Zapisy dotyczące pracowników występują we wszystkich kodeksach. Natomiast deklaracje dotyczące właścicieli tylko w połowie. Można złośliwie powiedzieć, że nie ma potrzeby, aby interesy właścicieli (i firmy) były częściej deklarowane, ponieważ faktycznie pełne wyobrażenie o ich interesach realizowane jest poprzez dominujące w kodeksach autorytaryzm, restrykcyjność i paternalizm. W efekcie, chociaż sprawy dotyczące pracowników obecne są we wszystkich kodeksach, to ich interes partnerstwa realizowany jest w nielicznych kodeksach i to tylko w formule „słabo partnerskiej”.

Hipoteza 6

W hipotezach badawczych nie zająłem jednoznacznego stanowiska w sprawie tego, czy istnieją różnice w sposobach traktowania praw pracowniczych w kodeksach firm krajowych i międzynarodowych. W oparciu o zróżnicowane informacje stwierdziłem, że nie wiadomo, jaki typ podejścia wobec praw pracowniczych dominuje w obu typach kodeksów. Po zakończeniu analizy sytuacja nie jest bardziej jasna. W niektórych kwestiach bardziej życzliwe są jedne bądź drugie typy kodeksów.

Nie ma znaczących różnic w sprawie udziału pracowników w współtworzeniu kodeksu etycznego firmy. W obu typach udział ten jest zni-

komy. Podobna jest sytuacja w kwestii możliwości zgłaszania pytań i uwag do kodeksu. Nieco większe różnice między tymi typami firm występują wówczas, gdy analizujemy deklaracje dotyczące tego, czy to władze firmy sygnują kodeks. W firmach międzynarodowych częściej niż w krajowych kodeks jest efektem decyzji władz firmy. Wyraźniejsza różnica między typami firm występuje w sprawie składania przez pracowników oświadczeń dotyczących zapoznania się z kodeksem. Częściej taki obowiązek zapisany jest w kodeksach firm międzynarodowych. Także częściej firmy międzynarodowe deklarują, że kodeks nie jest zobowiązaniem firmy. Również znacznie częściej w kodeksach firm międzynarodowych znajdują się zapisy grożące karami dyscyplinarnymi za nieprzestrzeganie kodeksu. Jednocześnie znacząco częściej w kodeksach etycznych firm międzynarodowych przewidziani są rzecznicy do spraw etyki. Co o niczym nie świadczy, ponieważ jednocześnie w większości kodeksów firm międzynarodowych (i 25% firm krajowych) obowiązek przestrzegania kodeksu powierza się menadżerom. Podsumowując ten wątek, dotyczący statusu organizacyjnego kodeksu w firmie, można jednak powiedzieć, że kodeksy firm krajowych są bardziej życzliwe wobec pracowników, ponieważ w mniejszym stopniu naruszana jest w nich symetria relacji między firmą i pracownikami, choć w obu typach taka asymetria istnieje.

Także, o czym pisałem na zakończenie rozdziału czwartego, zróżnicowana jest sytuacja w sposobach traktowania praw pracowniczych. Jeśli idzie o różnice w podejściu do praw uznanych za wskaźniki partnerskiego stosunku do pracowników, to w kodeksach firm krajowych znacznie częściej deklarowane są otwartość komunikacyjna, prawo odmowy wykonania polecenia służbowego oraz pomoc w uzyskaniu kwalifikacji. Niewielka różnica na korzyść kodeksów firm krajowych występuje w przypadku aprobaty dla związków zawodowych bez informacji o ich prawie do negocjacji zbiorowych. Zdecydowana przewaga w omawianych cechach, na korzyść kodeksów firm międzynarodowych, występuje w aprobacie dla aktywności społecznej pracowników oraz aprobacie poszanowania wolności stowarzyszania się pracowników i przyznania im prawa do prowadzenia negocjacji zbiorowych. Niewielka różnica występuje w deklarowaniu aprobaty dla obecności

instytucji reprezentującej pracowników, innej niż związek zawodowy. Wyraźna przewaga kodeksów firm międzynarodowych dotyczy także praw wskazanych w *Global Compact* – w nich najczęściej obecne są wszystkie prawa obecne w tym standardzie

W kodeksach firm krajowych w większym stopniu obecne są obowiązki o charakterze restrykcyjnym. Tylko jeden taki obowiązek, kwestionowanie aktywności politycznej pracowników, wyraźnie częściej występuje w kodeksach firm międzynarodowych. Pozostałe (oczekiwanie profesjonalizmu, obowiązek lojalności także po odejściu z firmy bez określenia czasu trwania tej zasady, zakaz działalności związkowej, obowiązek troski o firmę także w życiu prywatnym) częściej wybierane są przez kodeksy firm krajowych.

Biorąc pod uwagę kodeksy zaliczone do autorytarnych, restrykcyjnych, paternalistycznych, „słabo partnerskich”, autorytarnych i jednocześnie restrykcyjnych, można zauważyć następujące zróżnicowanie kodeksów firm krajowych i międzynarodowych. Na dziewięć kodeksów zaliczonych do „słabo partnerskich” siedem należy do firm międzynarodowych (co stanowi 25% zbioru firm międzynarodowych), a dwa do firm krajowych (co stanowi 9,52% tego zbioru). Na 23 kodeksy zaliczone do autorytarnych 17 należy do firm międzynarodowych (co stanowi 60,71% tego zbioru). Natomiast sześć należy do firm krajowych (co stanowi 28,57% tego zbioru). Na 12 kodeksów zaliczonych do restrykcyjnych pięć należy do firm międzynarodowych (co stanowi 17,57% tego zbioru). Natomiast siedem kodeksów należy do firm krajowych (co stanowi 33,33% tego zbioru). Na 13 kodeksów zaliczonych do paternalistycznych sześć należy do firm międzynarodowych co stanowi 21,42% tego zbioru) oraz siedem należy do firm krajowych (co stanowi 33,33% tego zbioru). Trzeba dodać, że wymienione typy kodeksów częściowo pokrywają się, ponieważ autorytarne i restrykcyjne oraz autorytarne i paternalistyczne mogą zachodzić na siebie. Na pięć kodeksów autorytarnych dwa należą do firm międzynarodowych (co stanowi 7,14% tego zbioru) oraz trzy należą do firm krajowych (co stanowi 14,28% tego zbioru). Natomiast część kodeksów nie została zaklasyfikowana do żadnego typu, ponieważ posiadają tylko jakieś po-

jedynce cechy wyróżnionych typów. Natomiast przy podziale brałem pod uwagę współwystępowanie kilku cech, co najmniej dwóch.

Biorąc pod uwagę częstotliwość wyborów w obrębie zbiorów kodeksów firm międzynarodowych i krajowych, można stwierdzić, że w kodeksach firm międzynarodowych najczęstsze są kodeksy autorytarne (60,71%), następnie „słabo partnerskie” (25%), paternalistyczne (21,42%), restrykcyjne (17,57%) oraz autorytarne i restrykcyjne (7,14%). Natomiast wśród kodeksów firm krajowych najczęstsze są restrykcyjne (33,33%) i paternalistyczne (33,33%), następnie autorytarne (28,57%), autorytarno-restrykcyjne (14,28%) oraz najrzadsze, „słabo partnerskie” (9,52%). Kodeksy firm międzynarodowych dominują w typie autorytarnym. Natomiast kodeksy firm krajowych dominują w restrykcyjnych i paternalistycznych. W firmach międzynarodowych najrzadsze są kodeksy autorytarne i restrykcyjne, a w firmach krajowych – „słabo paternalistyczne”. Przy tej okazji warto pamiętać, że wspomniane wyjątkowe kodeksy łączące w sobie cechy autorytarne, restrykcyjne i brak jakichkolwiek cech partnerstwa, należą do firm krajowych.

Spotykam się z opiniami, że kodeksy etyczne są obłudne. Nie jest to prawdą, przynajmniej nie jest to prawdą w przypadku analizowanych kodeksów. Obłuda oznacza dwulicowość, udawanie kogoś lepszego. Tymczasem analizowane kodeksy niewiele udają. W większości informują, że kodeks służy budowie wizerunku firmy, do tego w wielu kodeksach jednoznacznie zapisane są deklaracje wykraczające poza to, czego oczekuje się od kodeksu etycznego. W szczególności dotyczy to sposobu traktowania pracowników, lecz odnosi się to także do stosunku do innych głoszonych oficjalnie norm, przykładowo – stosunku do konkurencji jako jednej z najważniejszych reguł gospodarki rynkowej. Także tutaj zauważyć można (co najmniej) zróżnicowanie postaw. Problem przedstawienia tej kwestii pozostawiam na przyszłość.

W analizie próbowałem przedstawić kodeksy etyczne firm jako przejaw świadomości moralnej ich twórców, wyraz stopnia rozwoju ich

kultury korporacyjnej. W zdecydowanej większości kodeksy są sygnowane przez kierownictwa firm. Tylko w nielicznych przypadkach można uznać, że jakiś wpływ na powstanie kodeksu mieli inni interesariusze. Oznacza to (niezależnie od tego, kto napisał dany kodeks), że odzwierciedlają one stan wyobrażeń moralnych kierownictw firm. Na tej podstawie można uznać, że są one wyrazem dominujących w polskiej i światowej gospodarce postaw menadżerów charakterystycznych dla współczesnej gospodarki rynkowej. W tej kwestii nie ma istotnych różnic między firmami międzynarodowymi i polskimi, o orientacji profitowej bądź społecznej. We wszystkich kodeksach obecny jest mniej lub bardziej radykalny autorytaryzm z rzadkimi – na osłode – wzniosłymi deklaracjami podkreślającymi znaczenie pracowników. Zadziwiająca jest (biorąc za punkt wyjścia oczekiwania zgłaszane przez etyków, a także powszechne oczekiwania pracowników) obecność (aż w 24% kodeksach) jednocześnie cech autorytarnych i restrykcyjnych. Zadziwiająca jest szczerłość ich twórców. Dlatego, kwestionując opinie o obłudzie obecnej w kodeksach etycznych, raczej gotów byłbym zauważyć w części z nich cynizm, lekceważenie norm moralnych regulujących stosunek firm do pracowników.

Wykaz tabel

Tab. 1. Grupy interesariuszy obecne w kodeksach	59
Tab. 2. Typ orientacji etycznej	78
Tab. 3. Sposób powstania kodeksu i jego status organizacyjny w firmie	83
Tab. 4. Status kodeksu w firmach międzynarodowych i krajowych	101
Tab. 5. Prawa pracownicze	104
Tab. 6. Prawa pracownicze w kodeksach etycznych firm międzynarodowych i krajowych	140
Tab. 7. Obowiązki pracownicze	145
Tab. 8. Obowiązki pracownicze w kodeksach firm krajowych i międzynarodowych	169
Tab. 9. Zestawienie współobecności typów kodeksów w analizowanych kodeksach	183
Tab. 10. Porównanie typów kodeksów w całości zbioru i w zbiorze kodeksów o orientacji społecznej	187

Bibliografia

- Babbie Earl, *Podstawy badań społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
- Banajski Ryszard, *Treści aksjologiczne kodeksów etycznych regulujących sferę życia gospodarczego*, w: *Etyka biznesu w działaniu. Doświadczenia i perspektywy*, red. Wojciech Gasparski, Jerzy Dietl, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.
- Bauman Zygmunt, *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2006.
- Błaszczak Dawid, *Wpływ przemian ekonomicznych na kondycję moralną społeczeństwa polskiego. Diagnoza kondycji moralnej Polaków po przemianach gospodarczych*, w: *Moralne dylematy Polaków w ponowoczesności*, pod redakcją Agaty Maksymowicz, Nomos, Kraków 2009, s. 283–300.
- Bombała B., *Etyczny wymiar zarządzania*, w: „Annales”: *Etyka w życiu gospodarczym*, t. 3, Łódź 2000, s. 170–177
- Dylus Aniela, *Erozja standardów etycznych w biznesie*, w: *Kondycja moralna społeczeństwa polskiego*, praca zbiorowa pod redakcją Janusza Mariańskiego, Wydawnictwo WAM, Polska Akademia Nauk Komitet Socjologii, Kraków 2002, s. 271–303.
- *Elementy etyki gospodarki rynkowej*, praca zbiorowa pod redakcją Barbary Pogonowskiej, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2000.
- Filek Janina, *Firmy zagraniczne na polskim rynku – szkic do analizy kulturowo-etycznej*, w: *Etyka biznesu w działaniu. Doświadczenia i perspektywy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001, s. 220–232.
- Gardawski Juliusz, *Polski dialog społeczny w perspektywie teorii europejskich*, w: *Polskie bieguny. Społeczeństwo w czasach kryzysu*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Oficyna Naukowa, Warszawa 2013, s. 204–238.

- Gasparski Wojciech, *Kodeksy etyczne: ich struktura i treść*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym”, t. 5, Łódź 2002, s. 227–239.
- Gasparski Wojciech, *Wykłady z etyki biznesu. Nowa edycja*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2004.
- Gilejko Leszek, *Przegrana większość. Robotnicy i chłopi*, w: *Polska. Ale jaka?*, red. Maria Jarosz, Oficyna Naukowa, ISP PAN, Warszawa 2005, s. 184–185.
- Global Compact Network. Poland, <http://www.globalcompact.org.pl/>; dostęp 21.11.2012 r.
- Haber Lesław H., *Etos pracy – realność czy wirtualność*, w: *Etos pracy w praktyce przedsiębiorstw*, t. II, red. K. Doktor, Norum, Płock Warszawa a, s. 7–21.
- Janusz Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, s. 182–191.
- Kasperek Andrzej, *Etos pracy w czasach estetyki konsumpcji. Socjologiczny szkic na przykładzie mieszkańców Katowic*, w: *Moralne dylematy Polaków w ponowoczesności*, pod redakcją Agaty Maksymowicz, Nomos, Kraków 2009, s. 328–340.
- Klimczak Bożena, *Etyka gospodarcza*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 1999.
- *Kodeks etyki w działalności gospodarczej*, <http://www.kig.pl/files/Kodeks%20etyki%20dla%20przedsiębiorcow.pdf>; dostęp 22.11.2012 r.
- Kolarska-Bobińska Lena, Pucek Olga, *Polski kapitalizm po piętnastu latach – społeczna ocena funkcjonowania systemu gospodarczego*, w: *Świadomość ekonomiczna społeczeństwa i wizerunek biznesu*, pod redakcją Leny Kolarskiej-Bobińskiej, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2004, s. 11–35.
- Konstańczak Stefan, *Odkryć sens życia w swej pracy*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna, Słupsk 2000.
- Kożusznik Barbara, *Podmiotowość zespołu pracowniczego w organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1996.

- Lewicka-Strzałecka Anna, *Etyczne standardy firm i pracowników*, Wydawnictwo IFiS PAN, Wątrszawa 1999
- Mariański Janusz, *Etos pracy – rozpad i szanse rekonstrukcji*, w: *Praca nad pracą. Kongres pracy we Wrocławiu*, Wrocław 1996.
- Mikołajczyk Z., *Etyczne i społeczne aspekty wykorzystywania metod i technik zarządzania*, w: „Annales”: *Etyka w życiu gospodarczym*, t. 3 Łódź 2000, s. 148–157
- Muñoz de Bustillo Rafael, Fernández-Macias Enrique, Antón José-Ignacio, Esteve Fernando, *Measuring More Than Money: The Social Economics of Job Quality*, 2011; inf. za Ryszard Szarfenberg <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/>; dostęp 5.03.2012 r.
- Offe C., *Modernity and the State: East, West*, Cambridge 1996.
- Porębski Czesław, *Czy etyka się opłaca? Zagadnienia etyki biznesu*, Wydawnictwo Znak, Kraków 1997.
- Rifkin Jeremy, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.
- Rok Bolesław, *Biznes w społeczeństwie – oczekiwania i ich realizacja*, w: *Świadomość ekonomiczna społeczeństwa i wizerunek biznesu*, pod redakcją Leny Kolarskiej-Bobińskiej, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2004, s. 73–101.
- Rybak Mirosława, *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004,
- Semler R., *Na przekór stereotypom. Tajemnica sukcesu najbardziej niezwykłego przedsiębiorstwa na świecie*, przeł. B. Nawrot, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998,
- Sennett Richard, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Wydawnictwo Literackie MUZA SA, Warszawa 2006
- Sennett Richard, *Kultura nowego kapitalizmu*, Wydawnictwo Literackie MUZA SA, Warszawa 2010.
- *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2011 rok*, załącznik 3a,

- Stocki Ryszard, Prokopowicz Piotr, Żmuda Grzegorz, *Pełna partycypacja w zarządzaniu. Tajemnica sukcesu największych eksperymentów menedżerskich świata*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2008.
- Swadźba Urszula, *Wartości – pracy, rodziny i religii – ciągłość i zmiana. Socjologiczne studium społeczności śląskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2012.
- Sztumski Janusz, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, „Śląsk”, Katowice 2010.
- Walczak-Duraj Danuta, *Ład etyczny w gospodarce rynkowej: doświadczenia polskiej transformacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2002.
- Walczak-Duraj Danuta, *Procesy przewartościowania pracy – główne uwarunkowania i tendencje*, w: *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, red. Danuta Walczak-Duraj, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 29–51.
- Wiśniewski Ryszard, *Za i przeciw kodyfikacjom etycznym firm*, „Diametrios” nr 6 (grudzień 2006), s. 135–139.
- Wratny Jerzy, *Partycypacja pracownicza w zarządzaniu i jej etyczne uzasadnienie*, w: *Etyka biznesu*, redakcja naukowa Jerzy Dietl, Wojciech Gasparski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999, s. 230–245.

Wykaz analizowanych kodeksów etycznych firm

(po lewej stronie w [...] nawiasach numery kodów, po prawej skrótowna informacja o rodzaju aktywności firmy)

- [01] Firma międzynarodowa z branży budownictwa
- [02] Krajowa firma medialna (internetowa)
- [03] Firma międzynarodowa, produkcyjno-handlowa, działająca w kilku sektorach
- [04] Firma międzynarodowa, producent telefonów komórkowych
- [05] Firma o zasięgu międzynarodowym działająca w branży budowlanej i motoryzacyjnej
- [06] Międzynarodowa sieć hipermarketów
- [07] Firma międzynarodowa, producent suplementów diety
- [08] Krajowa firma telekomunikacyjna
- [09] Krajowa firma telekomunikacyjna
- [10] Firma krajowa, agencja pracy tymczasowej
- [11] Firma krajowa, agencja pracy tymczasowej
- [12] Firma międzynarodowa, zajmuje się technologiami energetyki i automatyki
- [13] Krajowa firma telekomunikacyjna
- [14] Krajowa firma paliwowa
- [15] Krajowa firma górnicza
- [16] Krajowa firma konsultingowa w dziedzinie telekomunikacji
- [17] Krajowa firma, działa na rynku automatów do gier
- [18] Międzynarodowy koncern paliwowy
- [19] Międzynarodowy koncern żywnościowy
- [20] Firma międzynarodowa z branży metalurgicznej
- [21] Krajowa firma działająca na rynku nieruchomości
- [22] Krajowa firma działająca w obszarze automatyki i systemów kontrolnych
- [23] Międzynarodowy koncern telekomunikacyjny

[24] Międzynarodowa firma działająca w obszarze akcesoriów do użytku domowego

[25] Firma międzynarodowa, producent automatyki, aparatury sygnalizacyjnej

[26] Firma krajowa działająca w obszarze badań środowiska przyrodniczego

[27] Międzynarodowy koncern spożywczy

[28] Maklerska firma krajowa

[29] Firma międzynarodowa, producent w obszarze przerobu drewna

[30] Firma krajowa, dystrybutor paliw

[31] Krajowa firma spożywcza

[32] Firma międzynarodowa, producent w obszarze mechaniki precyzyjnej

[33] Firma krajowa, dystrybutor paliw

[34] Firma międzynarodowa, usługi ochrony

[35] Firma międzynarodowa, działa w obszarze logistyki

[36] Firma krajowa, producent wyrobów mechanicznych, konstrukcji stalowych, sprzedawca takich wyrobów

[37] Firma międzynarodowa, producent systemów grzewczych

[38] Firma krajowa, producent systemów służących bezpieczeństwu transportu, sprzedawca takich systemów

[39] Firma międzynarodowa, producent elektroniki użytkowej

[40] Firma międzynarodowa, producent kosmetyków

[41] Firma krajowa, agencja pracy tymczasowej

[42] Krajowa firma paliwowa

[43] Międzynarodowa firma farmaceutyczna

[44] Firma międzynarodowa w obszarze usług dla przemysłu

[45] Firma międzynarodowa zajmująca się produkcją urządzeń elektronicznych i usługami w tej dziedzinie

[46] Firma międzynarodowa zajmująca się usługami na rzecz przemysłu

[47] Międzynarodowa firma żywnościowa

[48] Firma krajowa, samorządowa, działająca w obszarze usług komunalnych

[49] Firma krajowa produkująca wyroby chemiczne

Summary

Many companies, big and small ones, national and international ones, have their own codes of ethics. They are treated as a symptom of nobleness and symbol of ethical acting both by the management of these companies, as well as by the surrounding. Anyway, acting more ethically than companies which do not have such document. I have decided to check if it is true and if companies' codes of ethics are ethical and if they meet essential ethical standards. To accomplish this I have analyzed the contents of 49 codes concerning the attitude towards employees as a specially interested party. I have assumed, using the knowledge of the ethics of business and specially postulates concerning the contents of codes of ethics, that these documents meet required expectations.

The analysis revealed the fact that some kinds of companies' codes of ethics can be distinguished. First of all, they are authoritarian, to a lesser or higher degree, (it means that they reject partnership relations with employees). Most part is restrictive towards employees (it means that they require more than it is possible and accepted), and some are paternalistic (which means that they are authoritarian but not restrictive). In spite of expectations of employees and ethicists constructing expectations towards the codes, I have not found partnership codes in the analyzed codes, that is the ones which declare cooperation with employees and do not have any authoritarian or restrictive features.

Therefore, I can say that companies' codes of ethics analyzed by me are not ethical. Many ethicists treat companies' codes of ethics as one of the tools to solve the problem of ethical deficit in running a business, while these documents reveal considerable deficiency.